



Työpoliittinen aikakauskirja

Finnish Labour Review

Ministry of Economic Affairs and Employment

3/2017



Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet

Työpoliittinen aikakauskirja

Finnish labour review

3 / 2017
vsk. 60. vol

Työ- ja elinkeinoministeriö
Ministry of Economic Affairs and Employment
HELSINKI FINLAND

Juhlavuosi 2017

Hyvä lukija, Työpoliittinen aikakauskirja täyttää kuluvana vuonna 60 vuotta. Lehden historia alkoi vuonna 1957 kulkulaitosten ja yleisten töiden ministeriöstä. Julkaisevia ministeriöitä on ollut matkan varrella neljä ja lehti on ilmestynyt kolmella nimellä. Parhaat asiat kuitenkin pysyvät: alusta saakka ideana on ollut artikkelimuotoisten katsausten ja työvoimatilastojen yhdistelmä. Tällä linjalla olemme pysyneet. Juhlavuoden kunniaksi olemme laatineet 60-vuotislogon, joka esiintyy lehdessä koko vuoden ajan. Olemme myös uudistaneet lehden ulkoasun. Juhlavuosi tulee näkymään lehdessä muutoinkin. Lehti on hyväksytty mukaan Suomi 100 -ohjelmaan. Me juhlistamme 100-vuotiasta itsenäistä Suomea oman juhluvoittemme kautta.

Työteliästä juhluvoittoa!

Heikki Räisänen

päätoimittaja • Editor-In-Chief



PÄÄTOIMITTAJA • EDITOR-IN-CHIEF

Heikki Räisänen
puh./tel. 029 507 7118

TOIMITTAJA • EDITOR

Päivi Järviniemi
puh./tel. 029 504 9089

TOIMITUSSIHTEERI • EDITOR

Sirpa Kukkala
puh./tel. 029 506 3549
sähköposti: etunimi.sukunimi@tem.fi
e-mail: givenname.surname@tem.fi

**TOIMITUSNEUVOSTO • EDITING
COMMITTEE**

Tuija Oivo, puheenjohtaja
Johanna Alatalo
Martti Myllylä
Pekka Tiainen
Hanna Hämäläinen
Petra Tarjanne
Tiina Tikka, varapuheenjohtaja
Sami Teräväinen
Santtu Sundvall
Elise Ramstad
Heikki Räisänen, asiantuntija
Päivi Järviniemi, asiantuntija
Petri Syvänen, asiantuntija
Sirpa Kukkala, asiantuntija

TOIMITUKSEN OSOITE • ADDRESS

PL 32, 00023 VALTIONEUVOSTO

TILASTO-OSIO • STATISTICS

Petri Syvänen
puh./tel. 029 504 8050
Kaisa-Mari Kuusela
puh./tel. 029 504 8294
sähköposti/e-mail: etunimi.sukunimi@
tem.fi

JULKAISIJA • PUBLISHER

Työ- ja elinkeinoministeriö
Työpoliittinen aikakauskirja internetissä:
www.tem.fi/aikakauskirja

*Tähän julkaisuun sisältyvä aineisto on
tiedotusvälineiden vapaasti käytettävissä.
Lainattaessa on lähde kuitenkin mainit-
tava. Tekijän nimellä julkaistut artikkelit
edustavat kirjoittajien omia näkemyksiä,
jotka eivät välttämättä vastaa ministeriön
kantaa.*

**TILAUKSET JA
OSOITTEENMUUTOKSET**

TAK.tilaukset@lonnberg.fi

IRTONUMEROMYYNTI

<http://julkaisutilaukset.valtionneuvosto.fi>

Vuositilaus 46 euroa/vuosi
Irtonumero 23 euroa/kpl

Sisällys

Pääkirjoitus

| | |
|--|----------|
| Mennyt, olevaa ja tulevaa työelämästä | 9 |
| Päivi Järvinen | |

Artikkeleita

| | |
|---|-----------|
| Suomen työmarkkinasuhteiden jatkuvuudet ja murrokset | 12 |
| Tapio Bergholm | |

| | |
|--|-----------|
| Organisaation taloudellinen tilanne, oikeudenmukainen kohtelu ja henkilöstöjohtamisen tuloksellisuus työpaikoilla | 24 |
| Satu Ojala - Pasi Pyöriä - Katri-Maria Järvinen - Laura Peutere - Liudmila Lipiäinen - Tiina Saari | |

| | |
|---|-----------|
| Tuleeko sote-johtajan ihannetyöpäivästä totta? | 34 |
| Anu Järvensivu - Nina Talola - Anne Konu - Juhani Linna - Juho Hella - Katariina Tiitinen - Jaakko Hakulinen - Markku Turunen | |

| | |
|---|-----------|
| Työväkivallan kohteena lastensuojelun sosiaalityössä | 47 |
| Marjo Oinonen | |

| | |
|---|-----------|
| Uuden työn piirteet ja työn tekemisen ehdot yksityisellä liikuntapalvelualalla | 57 |
| Tuija Koivunen | |

Katsauksia ja keskusteluja

| | |
|---|-----------|
| Satavuotias Suomi ansaitsee työllisyyttä vahvistavia rakenneuudistuksia..... | 65 |
| Janne Makkula | |

| | |
|---|-----------|
| Hyviä ja huonoja töitä – töiden ryhmittelyjen puntarointia | 69 |
| Tuomo Alasoini | |

| | |
|---|-----------|
| Talent Boost - kansainväliset osajat yritysten kasvun ja kansainvälistymisen vauhdittamiseen | 73 |
| Tiina Hanhike | |

| | |
|--|---------------|
| UUTTA TYÖ- JA YRITTÄJYYSTUTKIMUKSEN ALALTA..... | 77 |
| NYTT INOM ARBETS- OCH ENTREPRENÖRSKAPSFORSKNING | 78 |
| ENGLISH SUMMARIES | 79 |
| RECENT EMPLOYMENT AND ENTREPRENEURSHIP STUDIES | 82 |
| KUVIDEN LUETTELO – LIST OF CHARTS | 1* |
| TAULUKOIDEN LUETTELO – LIST OF TABLES | 2* |
| KUVIOT – CHARTS | 4* |
| TAULUKOT – TABLES | 17* |
| TAULUKOIDEN SELITYKSIÄ – EXPLANATORY NOTES | 58-63* |

Mennyttä, olevaa ja tulevaa työelämästä

Päivi Järviniemi¹

Tänä vuonna muistellaan menneitä, koska Suomi ja Työpoliittinen Aikakauskirja täyttävät pyöreitä vuosia. Aikakauskirjan edellisen työelämäteemanumeron julkaisemisestakin on kulunut jo yli kolme vuotta. Työelämään vaikuttavat megatrendit ovat vuoteen 2014 verrattuna entiset: talouden globalisaatio, teknologiset innovaatiot, ilmaston muutos ja väestörakenteen muutokset. Myös työelämän kehittämisen haasteissa ja tavoitteissa voi nähdä pysyvyyttä. Työvoimavarojen riittävyydestä tulee huolehtia työuria pidentämällä sekä korkeampaa tuottavuutta tavoitella innovatiivisuuden ja hyvän työelämän laadun avulla. Yhteiskunnan moniarvoisuus ja yhdenvertaisuus takaavat riittävän väestö- ja osaamispohjan myös tulevaisuudessa. Minkään alojen lahjakkuusreservejä ei ole liikaa hukattavaksi.

Oikeaan osunut ennustaminen, ennakointi ja muiden edellä kulkeminen koituu kansakunnan ja kansalaisten pelastukseksi. Onneksi työelämän tulevaisuuden ennustajat eivät ole, kuten

meteorologit jotka ovat kuluneena kesänä joutuneet pyytämään anteeksi yleisöltään. Vai onko tulevan työelämän analysointi juuri helpompaa?

Tietoa päätöksenteon tueksi on tuotettu runsaasti ja sen hyödyntämisen keinot puhuttavat entiseen tapaan. Tutkijoiden roolia ja heihin kohdistuvia odotuksia tässä asiassa ei voi väheksyä. Tapa, jolla tutkimustuloksia – niin ennusteita, kuin menneen ja olevan analyysijakin – tuodaan esiin julkisuudessa ja päätöksentekijöille on ratkaisevaa tiedon hyödyntämisen kannalta. Tulosten raportoinnin on oltava kielellisesti ymmärrettävää, sujuvaa ja ytimekästä. Esiintymistaito ja tilannetaju ovat myös tutkijoille välttämättömiä. Edelleen on kysyttävä, pitäisikö olemassa olevaa tietoa koota ja esittää myös uudella tavalla? Vastaus on, että pitäisi. Lisäksi päätöksenteossa huomioon otettavan tiedon tulisi olla monipuolistaa ja eri tutkimusaloja edustavaa. Siten myös päätökset voivat olla kestäväällä pohjalla.

¹ Päivi Järviniemi, VTL, työmarkkinaneuvos, työ- ja elinkeinoministeriö

Työpoliittisen Aikakauskirjan numerossa 3/2017 poliittisen historian ja työmarkkinasuhteiden tutkija Tapio Bergholm SAK:sta analysoi Suomen työmarkkinasuhteiden jatkuvuuksia ja murroksia toisen maailmansodan jälkeisestä ajasta lähtien. Hän toteaa hinta- ja palkkasäänöstelyn sitoneen valtiovallan pysyvästi mukaan palkka- ja työehtosopimuskiistoihin aina näihin aikoihin saakka. Laaja artikkeli käsittelee Suomen tulopoliitikan syntyä ja ”pitkiä jäähyväisiä”.

Muut artikkelit ovat Tampereen yliopiston tutkijoiden ja tutkijaryhmien laatimia. Satu Ojala, Pasi Pyöriä, Katri-Maria Järvinen, Laura Peutere, Liudmila Lipiäinen ja Tiina Saari käsittelevät organisaation taloudellista tilannetta, oikeudenmukaista kohtelua ja henkilöstöjohtamisen tuloksellisuutta työpaikoilla. He hyödynsivät työelämän sosiologisessa tutkimuksessa paljon käytettyjä Tilastokeskuksen työolotutkimusaineistoja vuodesta 1997 lähtien. Samalla aihetta työstetään eri tieteenalojen tutkimuskirjallisuuden avulla. Tuloksena on analyysi keskeisistä työelämän laadun tekijöistä ja niiden vaikutuksista johtamisen tuloksellisuuteen taloudellisten suhdanteiden erilaisissa olosuhteissa. Sen mukaan yrityksissä ja muissa työorganisaatioissa julki tuotu arvio heikkenevistä talousnäkymistä on yhteydessä huononevaan työtyytyväisyyteen, työhön sitoutumiseen ja työkykyyn. Pohdinnassa esitetään joukko kysymyksiä ja kehittämisehdotuksia niin työpolitiikasta ja toimenpiteistä päättävälle, kuin myös työorganisaatioiden johdolle.

Täysin eri tyyppistä otsikointia, aineistoa ja menetelmää edustaa Anu Järvensivun, Nina Talolan, Anne Konun, Juhani Linnan, Juho Hellan, Katariina Tiitisen, Jaakko Hakulisen ja Markku Turusen artikkeli sote-johtajan ihannetyöpäivästä. Näkökulmana on positiivinen työelämän tutkimus. Kirjoittajien mukaan työtä tekevien unelmat eivät ole aiemmin juuri nousseet työelämän kehittämistä ja muutosodotuksia suuntaaviksi tekijöiksi. Työnteon puitteita, työajan rytmitystä, sosiaalisia suhteita ja työn

sisältöjä lähestytään digitaalisen pelillisen johtamisen arviointi- ja kehittämissovelluksen tuottaman aineiston avulla. Koska käytetty tutkimusmenetelmä on verrattain uusi, sen rajoitteita tarkastellaan avoimesti. Samalla sen todetaan täydentävän tulevaisuusorientoitunutta työelämän tutkimusta. Laajempaa johtopäätöksenä on, että tulevaisuudessa työnteon tapojen muutos vaikuttaa esimerkiksi asumiseen, kaupunkirakenteeseen, elämäntapaan ja liikenteeseen.

Kaksi seuraavaa artikkelia edustavat kriittisempää työelämän tutkimusta. Niistä Marjo Oinosen opinnäytteeseen perustuva artikkeli käsittelee julkisen sektorin sosiaali- ja terveysalan yhden ammattiryhmän eli lastensuojelutyötä tekevien työväkivaltakokemuksia. Niitä on tällä joukolla yleisesti asiakkaiden taholta. Artikkelissa tarkastellaan vainoksi edenneen työväkivallan vaikutuksia työntekijöiden arkielämään ja heidän henkilökohtaisia selviytymisstrategioitaan. Suosituksina ehdotetaan työväkivaltaa ennaltaehkäisevien toimintatapojen systemaattista kehittämistä ja reaktiivista moniammatillista riskienarviointia. Tuija Koivunen on puolestaan tutkinut yksityisen liikuntapalvelualan työntekijöiden, ryhmäliikunnan ohjaajien ja joogaohjaajien uuden työn piirteitä ja työnteon ehtoja. ”Uudella työllä” viitataan toistaiseksi voimassa olevissa palkkatyösuhteissa tehtävästä, kokoaikaisesta päivätyöstä poikkeaviin työvoiman käyttötapoihin ja työnteon muotoihin. Tällaiselle työlle on ominaista joustavuus niin työnteon ajan ja paikan kuin myös sisällön ja ansioidenkin suhteen. Puhutaan työn haurastumisesta, jolloin ilmiö liittyy myös prekarisaatiokeskusteluun. Yksityisellä liikuntapalvelualalla ei ole työehtosopimusta. Artikkelin kirjoittaja suositteleekin alan ohjaajina työskenteleville itsensä työllistäjän asemaa, joka parantaisi työn autonomiaa ja takaisi paremmat ansiot.

Katsauksia julkaistaan tässä numerossa kolme. Suomen Yrittäjien Janne Makkulan mukaan satavuotias Suomi ansaitsee työllisyyttä vahvistavia rakenneuudistuksia. Hänen kirjoit-

tamassaan katsauksessa esitetään Saksassa tehdyt työmarkkinareformit mallina, jota voisi soveltaa osin myös Suomessa kilpailukyvyn nostamiseksi sekä rakennetyöttömyyden ja kestävyysvajeen alentamiseksi. Viimeaikaisen talouskasvun ei nähdä hyödyttäneen kaikkia aloja ja yrityksiä samalla tavalla. Tämän vuoksi suositellaan yrityskohtaista työn teon ehdoista sopimista.

Tuomo Alasoini Tekesistä arvioi katsauksessaan työ- ja elinkeinoministeriössä tehdyn, vuoden 2016 työolobarometrin liitteenä julkaistua analyysia. Sitä verrataan EU:n aiemmassa työolotutkimuksessa tehtyyn samantyyppiseen analyysiin. Katsauksen mukaan tilastollista töiden ja työpaikkojen ryhmittelyä hyviin ja huonoihin voi pitää onnistuneena jatkoanalyysi ja työelämän kehittämisen suuntaamisen apuvälineenä. Julkisuudessa esitettyinä tällaiset analyysit auttavat kiinnittämään huomiota työelämän kysymyksiin. Työelämän todellisuutta yksinkertaistavina ne eivät kuitenkaan sovellu sinällään

edistämään konkreettisia työorganisaatioihin tai toimialoihin kohdistuvia kehittämistoimia.

Työ- ja elinkeinoministeriön Talent Boost -ohjelmasta (2017-2019) kertoo katsauksessaan Tiina Hanhike. Ohjelman tavoitteena on edistää monin käytännöllisin toimin ulkomaa-laisten osaajien integroitumista Suomen työmarkkinoille. Sen nähdään osaltaan edistävän myös talouskasvua. Katsauksen mukaan osaaminen houkuttelee kansainvälisiä investointeja, joiden mukana liikkuu kansainvälistä työvoimaa perheineen. Myös ”aivovuodon” tyrehdyttäminen sekä ulkomaalais-taustaisten että kantaväestöön kuuluvien osaajien osalta on tärkeää kansantaloudelle.

Työpoliittisen Aikakauskirjan 60-vuotista historiaa juhlistavaan, vuoden 2017 viimeiseen numeroon voi tarjota sisältöä **6.11.2017** mennessä.

Suomen työmarkkinasuhteiden jatkuvuudet ja murrokset

Tapio Bergholm ¹

Kansainvälisestä näkökulmasta on poikkeuksellista Suomen valtiovallan vahva osallistuminen palkanmuodostukseen. Suomen hallitus oli keskeinen toimija, kun palkkapäätös 19.6.1945 uudisti sekä palkkaperusteet että sopimusjärjestelmän. Hinta- ja palkkasäännöstely sitoi valtiovallan pysyvästi mukaan palkka- ja työehtosopimuskiistoihin. Palkkasäännöstely syntyi hallituksen ja työmarkkinajärjestöjen vuorovaikutuksessa, joten kyse ei ollut sanelusta. Näin syntyi suomalainen tapa toimia, jossa työmarkkinakiistat olivat myös hallituksen ja poliittisten puolueiden asiailistoilla. Tässä suhteessa Kokoomuksen vuoden 2007 vaalikampanjan palkankorotuslupaus julkisen sektorin koulutetuille naisille ja pääministeri Juha Sipilän hallituksen pyrkimykset vuosina 2015-2016 kumpusivat suomalaisen toimintatavan perinteestä.

*Tässä artikkelissa tarkastellaan edunvalvon-
taprosessien jatkuvuutta ja muutosta Suomessa.
Ydinkysymyksiä ovat: Miten palkkapolitiittiset kiis-*

tat ovat kytkeytyneet sosiaalipoliittisiin ratkaisuihin? Miten maataloustuottajat, työnantajajärjestöt, ammatilliset keskusjärjestöt ja valtiovalta ovat yhdessä vaikuttaneet yhteiskuntapoliittiseen kehitykseen?

Työmarkkinasuhteet toisen maailmansodan jälkeen

Sodanjälkeen tulonjakopolitiikka tapahtui Suomessa nelikannassa, jossa valtiovalta, työnantajakeskusjärjestöt, maataloustuottajien järjestöt ja ammattiyhdistysliike koettivat vaihtelevalla menestyksellä löytää hinta- ja palkkasäännöstelyratkaisuja, joissa oma ja yleinen etu yhdistyisivät kohtuullisesti. Hinta- ja palkkasäännöstelyn oloissa vallitsi toimijoiden ajattelua usein nollasummapelin näkökulma, jolloin yhden eturyhmän saavutukset olivat vain toisten tappioita.

¹ Tapio Bergholm, VTT, FT, YTT, dosentti, erikoistutkija, SAK

Dynaamisempi talouskasvua vahvistavan yhteistyön ja kompromissien ajattelutapa alkoi vahvistua 1960-luvulla, kun vuosien 1942-1955 hinta- ja palkkasäännöstelyn päättymisestä oli kulunut muutamia vuosia. Yhteistyö työnantajakeskusjärjestöjen ja ammattiyhdistysliikkeen välillä johti siirtymään, jossa valtiovallan, työnantajien ja ammattiyhdistysliikkeen kolmikanta vahvistui, vaikka vanhan nelikannan perintönä maataloustuottajien ote tulonjakopolitiikassa säilyi vahvana. Työmarkkinajärjestöt olivat aloitteellisia lapsilisäjärjestelmän synnyssä (1947-1948), työttömyysvakuutuksen uudistuksessa (1960) ja työeläkejärjestelmä muotoilussa (1961). Työmarkkinakeskusjärjestöjen aloitteellisuus suomalaisen sosiaaliturvan luomisessa johti siihen, että työmarkkinajärjestöt saivat vahvan myötämäärämis-oikeuden niin lapsilisä-, sairausvakuutus-, työttömyysturva- kuin työeläkejärjestelmiin. Tämä on vaikuttanut olennaisesti suomalaisen ansiosidonnaisen sosiaaliturvan kehitykseen (Eläkevalta Suomessa 2011; Hannikainen & Vauhkonen 2012; Kangas 2006 ja 2007). Esimerkiksi vuoden 1974 tulopoliittisessa sopimuksessa (Lindblom-sopimus) lapsilisiin tehtiin suuret inflaatiokorotukset ja työeläkkeiden työssäolovuosien mukaan laskettava vuosittainen eläkekertymä nostettiin 1 prosentista 1,5 prosenttiin. (Bergholm 2012, 283-292 ja 333-357.)

Syntyneistä rakenteista Suomen työmarkkinasuhteiden kannalta olennaisia ovat erityisesti palkka- ja hintasäännöstely, lapsilisäjärjestelmän synty, työttömyysvakuutus, työeläkejärjestelmä ja tulopoliittiset kokonaisratkaisut. Monet näistä loivat pysyviä rakenteita ja rakensivat enemmän tai vähemmän kestäviä toimintatapoja. Suomeen muotoutui valtiovalan ja työmarkkinajärjestöjen vuorovaikutus, joka uusiintuvana toimintatapana muodostui suomalaisen yhteiskunnan rakenteeksi.

Kansainvälisessä vertailussa Suomen kolmikantaisen työmarkkinasuhteiden erityispiirteinä olivat pitkään valtiovallan pysyvä kiinnos-

tus, sitkeä puuttuminen ja vahva vaikutusvalta tulonjako- ja erityisesti palkkapolitiikkaan sekä työmarkkinajärjestöjen asteittain vahvistuva suunnittelu-, ohjaus- ja jopa hallintavalta ansiosidonnaisessa sosiaaliturvassa. Tässä kaksoisidoksessa valtiovalta on ollut työehtojen sopimisessa työmarkkinajärjestöjen tontilla ja työmarkkinajärjestöt valtiollisen sosiaalipolitiikan muotoilussa mukana. Se on Suomessa kytenyt valtiovallan ja työmarkkinajärjestöt poikkeuksellisen jatkuvaan ja läheiseen keskinäiseen vuorovaikutukseen. Suomen työmarkkinoiden tapahtumahistoria, yhteiskunnallisten toimintatapojen muotoutuminen ja institutionaalinen kehitys olivat valmistaneet keskeiset yhteiskunnalliset toimijat vuonna 1968 alkaneeseen tulopoliitiikkaan, jossa yhtä aikaa neuvotellaan palkoista, talouspolitiikasta ja sosiaalisesta palkasta. (Bergholm 2015, 34-35.)

Suomen Työnantajain Keskusliiton (STK) ja Elinkeinoelämän Keskusliiton (EK) tekemät uudelleen arviot 1980-, 1990-, 2000- ja 2010-luvuilla ovat asteittain rapauttaneet kolmikantaisen sopimisen edellytyksiä (Bergholm 2011a). Paradoksaalisesti, EK:n tulopoliitiikasta vuosina 2005-2007 tapahtuneen julkisen irtisanoutumisen jälkeen on Suomessa tehty työehtosopimukset vuosina 2011, 2013 ja 2016 maamme kattavimpien keskitettyjen tulopoliittisten kokonaisratkaisujen puitteissa.

Työmarkkinasuhteet tutkimuskohteena

Kansainvälisen työmarkkinasuhteiden yksi keskeisin kysymys on, miksi eri maiden työmarkkinajärjestelmien välillä on olennaisia eroja. Työlainsäädäntö, työehtosopimusjärjestelmä, valtiovallan suhtautuminen työtaisteluihin ja ammattiyhdistystoimintaan, työmarkkinajärjestöjen voima ja vaikutusvalta sekä ammattiyhdistysliikkeen rakenne vaihtelevat maasta toiseen. Nämä institutionaaliset erot valtioiden välillä ovat paljolti säilyneet, vaikka kauppa, tuotanto ja rahoitus ovat kansainvälistyneet. (Hyman 1994 ja 2001.)

Yhteiskuntatieteilijöitä askarruttaa, kuinka polkuriippuvuus ja rakenteita muuttavat tapahtumat kytkeytyvät toisiinsa (Griffin 1993; Mahoney 2000; Piersson 2004; Sewell 2005). Kerran muodostuneet työmarkkinaratkaisut ja syntyneet käytännöt ovat pitkään ohjanneet myös tulevaa kehitystä (Crouch 1996; Flanders 1975, 277–294; Hyman 2001; Nycander 2002, 11–16). Tämä on koskenut työehtosopimusjärjestelmän muotoja, työntekijäin ja työnantajain järjestövoimaa sekä ammattiliittojen ja työnantajaliittojen järjestörakenteita.

Työmarkkinasuhteet, kansalliset työmarkkinajärjestelmät ja korporativismi ovat olleet pitkään kansainvälisen ja kotimaisen tutkimuksen kohteena. Lakot, luokkaristiriidat, luokkaristiriitojen sovittelu ja työrauhajärjestelmät ovat olleet yhteiskuntapolitiikan ja sosiologian tutkijoita kiinnostavia aiheita. Suomessa tämän tutkimuksen uranuurtaja oli kansantaloustieteilijä Carl Erik Knoellinger (1959), joka julkaisi tulkinsa Suomen epävakasta työmarkkinasuhteista pian yleislakon jälkeen.

Yhteiskuntatieteellinen kiinnostus Suomen työmarkkinasuhteisiin lisääntyi ensimmäisten vuosien 1968 ja 1969 tulopoliittisten ratkaisujen jälkeen. Tarkastelun kohteeksi nousi työmarkkinajärjestöjen kasvanut talouspoliittinen ja sosiaalipoliittinen valta. Esimerkiksi turkulaiset valtiotieteilijät Dan Anckar, Voitto Helander ja Heikki Paloheimo tarkastelivat työmarkkinajärjestöjen osallistumista työpolitiikan, sosiaalipoliitiikan ja talouspolitiikan muotoiluun korporativismina. (Toivonen 1972; Urmas 1975; Myllymäki 1979; Paloheimo 1981; Helander–Anckar 1983.)

Korporativismin kritiikki kytkeytyi Suomessa 1970-luvulla myös marxilais-leniniläisiin valtiomonopolistisen kapitalismin analyyseihin. Nämä tulkinnot korostivat sitä, kuinka tulopoliittiset ratkaisut kahlitsivat voimistuneen ammattiyhdistysliikkeen radikaalin ja jopa vallankumouksellisen potentiaalin (Lilja 1977; Suomalainen kapitalismi 1979). Myöhemmin korporativismin tarkastelut ovat sisältäneet monenlaista kritiikkiä siitä, että työmarkkinajärjestöt osallistuvat

ja puuttuvat liian syvällisesti parlamentaarisiiin prosesseihin (esim. Kyntäjä 1993; Eläkevalta Suomessa 2011).

Pohjoismainen tutkimus on korostanut työmarkkinaosapuolien eriäviä ja yhteneviä intressejä, joka on luonut kaksikantaisia konflikteja, kompromisseja ja yhteistyötä. Valtiovallalla on tarve turvata talouskasvu ja yhteiskuntarauha. Tämä kaksikantaista tai kolmikantaista konfliktien säätelyä, intressien yhdistämistä ja kompromissien tekoa on tarkasteltu osapuoliyhteistyönä (*partssamarbete*), kansainvälisen työjärjestön ILO:n edistämänä kolmikantana, sosiaalisena kumppanuutena ja luokkarajat ylittävänä yhteistyönä. (Johansson & Magnusson 1998; Nycander 2002; Swensson 2002; *Policy Concertation* 2002; Due & Madsen 2012.)

Yleinen poliittinen vaihto, neuvottelupohjainen yhteiskuntapolitiikka ja sopimustyhteiskunta ovat näkökulmia, jotka koettavat irtautua korporativismiteorioita vaivanneesta valtataistelu- ja nollasummapelinäkökulmista. Valtiovalta ja keskeiset työmarkkinajärjestöt eivät olleet yhteiskuntapolitiikan areenalla vallasta kamppailevia vastapuolia, jossa toisen tahon vaikutusvallan kasvu olisi merkinnyt toisen vallan automaattista vähentymistä. Poliittinen vaihto luo kuvaa vaihtokaupasta, jossa molemmat osapuolet pyrkivät yhteistyöllä saavuttamaan omat päämääränsä. (Pizzorno 1978; Crouch 1996; *Policy Concertation* 2002; Compston 2003.)

Brittiläinen työmarkkinasuhteiden tutkija Keith Sisson (1987) kiinnitti jo 1980-luvulla huomiota työnantajajärjestöjen vaikutukseen työmarkkinakäytäntöjen muotoutumisessa. Työnantajajärjestöjen strategista merkitystä palkkapolitiittisten ja sosiaalipoliittisten päätösten synnyssä on voimakkaasti korostanut tällä vuosituhanella Peter A. Swensson (2002). Hänen mukaansa Ruotsin työmarkkinoiden toimintatapojen muotoutumisessa luokkarajat ylittäneet liittoutumat (Cross-class alliances) olivat ratkaisevia. Jussi Vauhkonen (2004 ja 2008) on esittänyt samanlaista tulkintoja Suomen kehityksestä.

Työmarkkinajärjestöjen toiminnan ytimessä on edunvalvonta (Crouch 1982; Pietiäinen 1995; Bergholm 1997a, 2005a, 2007 ja 2012). Etujärjestöjen toimintaa on tarkasteltu usein ensisijaisesti puoluepoliittisen kamppailun kenttänä (Ketola 2007, Keränen 2010; Korkea-aho 2009). Olen tutkimuksissani korostanut enemmän työmarkkinalogiikkaa tai tapahtumaketjujen arvaamattomia lopputuloksia, jolloin avautuu monimutkaisempi kuva ristiriitojen täyttämästä vuorovaikutuksesta eri toimijoiden välillä (Bergholm 1997a, 1997b, 2000, 2005a, 2007, 2011b, 2012 ja 2015; Bergholm-Bieler 2013.)

Suomen yhteiskuntapolitiikan yleinen kehitys oli vuosina 1944–1956 ristiriitojen ja kompromissien vuorottelua. Ristiriitoja loi ja kompromisseihin vei se, että hinnat ja palkat kytkeytyivät noina vuosina hyvin läheisesti yhteen. Omien jäsentensä reaalitulojen kasvua puolustivat palkansaajien ja työnantajien keskusjärjestöt: Henkisen Työn Keskusliitto (HTK), Suomen Ammattiyhdistysten Keskusliitto (SAK), STK ja Liiketyönantajain Keskusliitto (LTK) (Mansner 1984; Pietiäinen 1995; Bergholm 2005a).

Toisen maailman sodan jälkeen myös maataloustuottajien järjestäytyminen lisääntyi. Tulonjakokamppailuun osallistui myös Maataloustuottajain Keskusliitto (MTK), joka kasvoi 1950-luvulla jäsenmäärältään Suomen suurimmaksi etujärjestöksi. Suomen tulonjakokamppailu oli vuosina 1944–1956 nelikanertainen kenttä, jossa valtiovallan, työnantajajärjestöjen, työntekijä- ja toimihenkilöjärjestöjen ohella myös maataloustuottajien MTK ja sen pienempi ruotsikielinen sisarjärjestö Svenska Landsbruksproducenternas Centralförbund vaikuttivat olennaisesti tulonjakoon. (Kananen 1986; Sauli 1987; Bergholm 2005a.)

Brittiläinen yhteiskuntatieteilijä Colin Crouch on tutkinut Euroopan maiden työmarkkinasuhteita. Suomi nousee Crouchin tutkimuksessa yhdeksi niistä mielenkiintoisista tapauksista, joiden työmarkkinajärjestelmissä traditio ja muutos kytkeytyvät dynaamisesti yhteen. Hänen mukaansa läntisen Manner-Euroopan

ja anglosaksisten maiden olennainen ero on se, että anglosaksissa maissa valtiovalta ei antanut yhteiskunnallista tilaa työmarkkinajärjestöille, jotta työmarkkinajärjestöjen ja valtiovalan yleinen poliittinen vaihto (*General Political Exchange*) olisi voinut kehittyä. Hän tuo esiin sen, että valtiot ottaessaan työmarkkinajärjestöt mukaan talous-, elinkeino- tai sosiaalipolitiikan muotoiluun samalla esitti niille vastavuoroisesti vastuita ja velvollisuuksia. Kuitenkin Crouchin käsitys yhteiskunnallisen tilan antamisesta etujärjestöille on osittain ongelmallinen, koska Suomessa valtiovalta ajoittain rajasi palkkaky-symyksissä järjestöjen liikkumatilaa hyvin suoriin tavoin. (Crouch 1996.)

Valtio velvoittaa tekemään työehtosopimuksia

Markku Mansner STK:n historiassa ja Marjaana Valkonen SAK:n historiassa ovat korostaneet Tammikuun kihlausta 1940 ja STK:n ja SAK:n solmimaa ensimmäistä yleissopimusta työmarkkinasuhteiden käännekohtana (Mansner 1981 ja 1984; Valkonen 1987). Ne ovat olennaisia työelämän suhteita muovanneita tapahtumia, mutta niiden korostaminen jättää katveeseen Suomen työehtosopimusjärjestelmän ja suomalaisen työmarkkinasuhteiden kaksoissidosluonteen synnyn kannalta olennaisen valtiollisen päätöksen synnyn.

Valtiovallan ja työmarkkinakeskusjärjestöjen yhteistyö oli Suomessa toisen maailmansodan aikana työvoima- ja palkkahallinnossa läheistä. Työmarkkinajärjestöjen edustajat osallistuivat hinta- ja palkkaneuvostossa ja sen palkkajaostossa uuden palkkasäännöstelyn valmisteluun kiistellen. Paasikiven hallitus joutui kesäkuussa 1945 äänestämään ratkaisemaan tulevan palkkasäännöstelyn puitteet. Kiistaa oli palkkaerojen suuruudesta yleensä ja miesten ja naisten välisestä palkkaerosta erityisesti. SAK:n ja vasemiston ajama niukempien palkkaerojen linja voitti valtioneuvostossa. Hallitus antoi Suomen yhteiskuntakehityksen kannalta 19.6.1945 poikkeuksellisen merkittävän päätöksen, joka mää-

ritteli palkkaperusteet sukupuolen, paikkakunnan, ammattitaidon, työn raskauden ja muidenkin seikkojen perusteella.

Valtioneuvoston 19.6.1945 tekemä palkkapäättös raivasi tien valtakunnallisille työehtosopimuksille. Päätös kytki valtiovallan ja työmarkkinajärjestöt pitkään ja läheiseen yhteistyöhön palkkasäännöstelyn puitteissa. Suomessa valtiolta oli luomassa työehtosopimusjärjestelmää ja otti pysyvän julkisen ja hallinnollisen puheoikeuden palkanmuodostukseen, joka muualla pohjoismaissa oli korostetummin työmarkkinajärjestöjen keskinäisissä neuvotteluissa ratkaistava voimasuhde- ja kiistakysymys. (Bergholm 2005a ja 2005b.)

STK esittää lapsilisää

Perheen mieselättäjälle suunnattu lapsilisä oli STK:n kehittämä ajatus, jolla se pyrki suuntaamaan elintarvikkeiden hintojen kohoamisesta johtuneen palkkapaineen purkamiskustannukset vain lapsiperheiden elättäjille suunnatulla palkanlisällä. Lapsilisä olikin osa syksyn 1947 palkkaratkaisua. Työnantajat ja maanviljelijät saivat nostaa tuotteidensa ja palvelujensa hintoja, kun lapsilisä nosti palkkakuluja. Hallinnollisen sekaannuksen ja monopolivisen komiteatyön jälkeen lapsilisästä tuli kaikkien lapsien äideille maksettu tulonsiirto. Työnantajien saamien hinnankorotusten vuoksi Suomeen tuli Ruotsista poiketen palkkaperustaisiin työnantajamaksuihin perustuva rahoitusmalli lapsilisäjärjestelmälle. (Mansner 1984; Bergholm 2003 ja 2005c.)

Työmarkkinasuhteiden kannalta Suomen lapsilisäjärjestelmän synty oli sekavuudesta huolimatta olennainen avaus, koska työnantajakeskusjärjestö STK teki aloitteen Suomen sosiaalipolitiikan kytkemisestä palkkapolitiikkaan. Kytkös muodostui palkkaan sidottujen työnantajamaksujen vuoksi pysyväksi. SAK puolusti lapsilisää, kun esiin tuli suunnitelmia sen alentamisesta tai poistamisesta ensimmäiseltä lapselta, koska kyse oli palkkaratkaisun osana saadusta edusta. Hinta- ja palkkasäännöstelyn

aikana palkankorotukset olivat toisinaan kytetty elinkustannusindeksiin nousuun. Lapsilisä tulkittiin Ruotsin tapaan, mutta vain osittain, positiiviseksi veroksi, joka laski elinkustannuksia ja elinkustannusindeksiä. Valtiovalta saattoi ”ostaa” indeksipisteitä korottamalla lapsilisää. (Bergholm 2005a.)

Hinta- ja palkkasäännöstelyn loppu

Yleislakko vuonna 1956 oli palkka- ja hintasäännöstelyn vuosina 1945–1955 vähitellen syventyneiden ongelmien tulos. Säännöstelyn päättymisen kytkeytyi nelinkantaisen tulonjakopolitiikan kehitykseen, jännitteisiin ja ristiriitoihin. Valtiovalta koetti eri tavoin ohjata ja hillitä palkkakehitystä säännöstelyvuosina. Suomen hallitus osallistui erilaisilla päätöksillään jatkuvasti välillisesti ja välittömästi palkkakehitykseen vuosina 1945–1955. Palkkasäännöstelyn sisältö oli vaihteleva ja pysyvästi kiistanalainen.

Palkkasäännöstelyn säännökset muuttuivat yksityiskohdiltaan ja periaatteiltaan. Esimerkiksi K.-A. Fagerholmin sosialidemokraattinen vähemmistöhallitus (1948–1950) päätti vuonna 1950 luopua palkkasäännöstelystä. Tämä purki palkkojen indeksisidonnaisuuden, joka oli taannut hintojen nousua vastaavat palkankorotukset automaattisesti. Hallitus uskoi indeksiehdon purkamisen hillitsevän palkkojen nousua laskusuhdanteessa.

Säännöstelyn nollasummapelilogiikka johti ristiriitojen asteittaiseen kärjistymiseen. Vuoden 1955 kova kuivuus vauhditti vastakainasettelua, mikä johti yleislakkoon ja maataloustuottajain luovutuslakkoon. SAK ei saanut palkkojen indeksisidonnaisuutta takaisin, mutta MTK onnistui kytkemään maataloustulon ja siten maataloustuotteiden hinnat ansiotasoiindeksiin. (Mansner 1984; Sauli 1987; Bergholm 2005a ja 2006.)

Suomen mallin synty

Suomen työmarkkinajärjestöjen välinen kompromissi ja niiden vaikutusvallan kasvu sosiaali- ja talouspolitiikassa on yleensä ajoitettu joko työelä-

kelakien hyväksymiseen vuonna 1961 tai ensimmäisiin tulopoliittisiin ratkaisuihin 1968–1969. Tulkintani mukaan vuosiloma- (1960), työttömyysturva- (1960) ja työeläkelakien (1961) synty sekä ensimmäisen säännöstelyolojen jälkeen syntynyt keskitetty työehtosopimusratkaisu (1960) vuosiksi 1961–1962 muodostivat prosessin, jossa STK:n ja SAK:n keskinäiset suhteet muovautuivat aivan uudella tavalla luottamukselliseen vuorovaikutukseen perustuviksi. Näin vahvistui Suomen työmarkkinasuhteiden kaksoissidoksen se piirre, jossa työmarkkinajärjestöillä oli vahva vaikutusvalta palkkasidonnaisten sosiaalipoliittisten ratkaisujen synnyssä.

Suomen sisäpolitiikka oli riitaista ja sekavaa vuosina 1957–1959. Hallitusten lyhytikäisyys johtui osaltaan SDP:n ja SAK:n hitaasti mutta varmasti edenneestä hajaannuksesta.

Heinäkuun 1958 vaaleissa eduskunta sai vasemmistoenemmistön. Useat poliittisen historian tutkijat ovat aiemmin tulkinneet, ettei vasemmistoenemmistöllä ollut käytännön merkitystä. He ovat korostaneet eduskunnan voimasuhteiden vaikutuksen niukkuutta sillä, että SDP:n hajaannus sekä kansandemokratien ja sosialidemokratien vastakkainasettelu estivät työväenpuolueiden hallitusyhteistyön. Valtapoliittisesti eduskunnan vasemmistoenemmistö olikin heikko, sillä kaikissa tuon eduskunnan aikana toimineissa Suomen hallituksissa oli selvä porvarillinen enemmistö. (Suomi 1992, 132–133; Hokkanen 2002, 419.)

Parlamentaariset voimasuhteet vaikuttivat ratkaisevasti sosiaalipoliittisen lainsäädännön uudistuksiin vuosina 1959–1961. Tätä ovat korostaneet useat tutkijat (Anttila 2005, 97; Kalela 1989, 168; Smolander 2000, 136–149; Uljas 2005 ja 2012). Itse asiassa äärimmäisen poikkeuksellinen parlamentaarinen tilanne – eduskunnan koko vasemmistoenemmistö oli oppositiossa vuosina 1959–1962 – vauhditti sosiaalisia uudistuksia. Hallitusvaltaan päässyt maalaisliitto joutui taipumaan vasemmistoenemmistöisen eduskunnan vaatimukseen. Näin aukesi tie suurille uudistuksille, joista vuosilomalain uudistus oli ensimmäi-

nen. Se syntyi työnantajakeskusjärjestöjen päättäväisestä vastustuksesta huolimatta.

STK oppi läksynsä ja seuraavat suuret sosiaalipoliittiset ratkaisut syntyivät hyvässä yhteistyössä SAK:n kanssa. Näin työttömyysturvan uudistus ja työeläkejärjestelmän synty tapahtuivat työmarkkinakeskusjärjestöjen yhteistyötä ja luottamusta vahvistaen. Hyvän yhteistyön sinettinä oli vuosien 1961–1962 maltillinen palkkaratkaisu, josta STK ja SAK sopivat. Ruotsissa työmarkkinakompromissi oli syntynyt 1938, kun ammattiyhdistysliike ja työnantajajärjestöt olivat tulleet liian voimakkaiksi jatkaakseen kamppailua. Suomessa uusi yhteisymmärrys syntyi yhteisestä voimattomuudesta. STK oli heikko vasemmistoenemmistöisen eduskunnan vuoksi. SAK oli taas järjestöllisen hajaannuksen vuoksi menettänyt järjestö- ja työmarkkinavoimaansa.

Työeläkeratkaisua suomalaisen korporativismin synnyssä on korostettu useissa tutkimuksissa (Hellsten 1993; Mattila 2000 ja 2005; Kangas 2006 ja 2007). En näe sitä strategisena käännekohtana vaan suomalaisen korporativismin laadullisen muutoksen ja sosiaalipoliittikan rakenteita olennaisesti muuttaneen tapahtumaketjun *jälkipään* lenkinä (Bergholm 2007 ja 2009; Katso myös Jouko Siipi 1967, 196; Niemelä 1988, 111–112; Uljas 2005 ja 2012).

Vuosiloma-, työttömyysturva- ja eläkeratkaisut tapahtuivat ennen kuin Pekka Kuusen kansallista ja kansainvälistä kuuluisuutta saavuttaneet suuntaviivat suomalaisen sosiaalipoliittikan tulevaisuudesta julkaistiin (Kuusi 1961 ja 1964). Onkin ilmeistä, että on aiheettomasti liioiteltu Pekka Kuusen merkitystä suomalaisen yhteiskuntapolitiikan arkkitehtina ja samalla perusteettomasti vähätelty työmarkkinajärjestöjen osuutta suomalaisen sosiaalipoliittikan suurissa ratkaisuissa vuosina 1960–1961. (Siipi 1967; Tuomioja 1996; Bergholm 2007; Bergholm & Saari 2009.)

Tulopoliittikan tulo

Kansainvälinen keskustelu toi 1960-luvun alussa Suomeen ajatuksen vakauttamisen mallista, jossa työmarkkinajärjestöt ja valtiovalta

yhteistyöllä katkaisivat inflaatiokierteen. Siinä talous-, sosiaali- ja työpolitiikan ratkaisut sekä palkat ja työehdot yhdistettiin samaan pakettiin. Tätä vakauttamisen mallia kutsuttiin tulopolitiikaksi. Vuonna 1964 talousneuvoston mietintö hahmotteli tulopolitiikkaa, jossa Suomen kaikki nelikantaiseen yhteistyöhön osallistuneet eli ammattiliitot, työnantajajärjestöt, maataloustuottajat ja valtiovalta, sitoutuivat edistämään kansantalouden tasaista ja suotuisaa kehitystä.

Suomalaisen tulopolitiikan lähtökohtana oli, että kaikki saisivat osan koko kansantalouden tuottavuuden noususta. Kuva tulopolitiikan sisällöstä tarkentui talousneuvoston tammi-kuussa 1967 hallitukselle tekemässä selvityksessä. Tulopolitiikka nähtiin parhaaksi keinoksi rauhoittaa työmarkkinat ja hidastaa inflaatiota. Talousneuvosto arvioi, että tulopolitiikka voisi siirtää kansantalouden kehityksen aiempaa tasaisemmalle kasvu-uralle. SAK ei ollut aluksi tulopolitiikasta innostunut. Talouspoliittinen asiantuntija Nils Nilsson suhtautui epäillen tulopolitiikkaan, joka oli suunnitelma hillitä työvoimapulan aiheuttamaa palkkainflaatiota. Suomessa ei ollut työvoimapula, vaan työttömyyttä ja maastamuuttoa.

Suomen markan devalvoimien jälkeen hallitus käynnisti vuonna 1967 neuvottelut talouden vakauttamisesta työmarkkinajärjestöjen, Suomen Pankin ja maataloustuottajien kesken. Hallitus irrotti joulukuussa 1967 valtakunnansovittelija Keijo Liinamaan tulopolitiittiseksi virkamieheksi. Hallitusta neuvotteluissa edusti ensin valtionvarainministerinä ollut ja sitten pääministeriksi siirtynyt Mauno Koivisto. (Urmäs 1975; Myllymäki 1979; Mansner 1990; Pietiäinen 1995; Mattila 1992, 2000 ja 2005; Bergholm 2007 ja 2012.)

Suomen työmarkkinajärjestelmä oli moninapainen. Keskustelut etenivät rinnakkain valtiovalan johtamina ja SAK - STK akselilla. STK:n toimitusjohtaja Päiviö Hetemäki sekä SAK:n puheenjohtajat Niilo Hämäläinen ja Arvo Hautala yhdessä hahmottivat tulevan ratkaisun sisältöä. Toimihenkilö- ja virkamiesjär-

jestöjen keskusliitto (TVK), akateemisten Akava, LTK ja MTK olivat myös sopimusta tekemässä. Monipolviset neuvottelut johtivat laajan tulopolitiittisen kokonaisratkaisun syntyyn maaliskuussa 1968. Liinamaa I -sopimus kytki vuoden 1969 sopimuskaudella palkat, hinnat, korot, työtömyysturvan, eläkeratkaisut, maataloustuet ja monet muut asiat tiiviiksi paketiksi.

Tulopolitiikka tasoitti palkkaeroja ja paransi ammattiyhdistystoiminnan edellytyksiä. Tasasuuruiset tunti- ja kuukausipalkkojen korotukset suosivat pienipalkkaisia. Solidaarinen pennilinja oli vallitseva myös seuraavissa tulopolitiittisissa ratkaisuissa. Ensin STK ja sitten myös muut työnantajakeskusjärjestöt sitoutuivat pidättämään ammattiliittojen jäsenten palkasta ammattiliitoille menevät jäsenmaksut. Valtiovalta antoi sivustatukea ammattiliitoille ja työnantajajärjestöille, kun lainsäädäntöä muutettiin niin, että työmarkkinajärjestöjen jäsenmaksut oikeuttivat vähennykseen verotuksessa. Luottamusmiesten työsuhteturva ja toimintamahdollisuudet paranivat. Näin ammattiyhdistysliike kiinnittyi läheisemmin työpaikoille, kun liittojen jäsenmäärät nousivat ja luottamusmiesten asema vahvistui.

Tulopolitiittiset kokonaisratkaisut vakiinnuttivat maataloustuottajille jo vuosina 1956 ja 1958 maataloustulolailla säädetyn oikeuden samanlaiseen ansiokehitykseen kuin palkansaajilla. Kuntien työehdot yhdenmukaistuivat, kun vuonna 1970 perustettu Kunnallinen sopimusvaltuuskunta neuvotteli ja sopi kuntien puolesta työmarkkinaratkaisut. Valtion virkamiehet saivat jo vuonna 1943 saamansa neuvottelu-oikeuden lisäksi myös sopimus- ja lakko-oikeudet. Valtion työntekijöiden ammattiliittojen sopimuskumppaniksi perustettiin Valtion työmarkkinalaitos. Neljäntenä palkansaajakeskusjärjestönä STTK pääsi 1970-luvun lopulla neuvotteluosapuoleksi tulopolitiittisiin neuvotteluihin, vaikka aiemmin mukana olleet työmarkkinakeskusjärjestöt olivat lähes yksimielisesti sitä vastustaneet. (Mansner 1990 ja 2005; Pietiäinen 1995 ja 2009; Mattila 2000 ja 2005.)

Tulopolitiikan pitkät jäähyväiset

Tulopolitiikan loppu tapahtui Suomessa hitaasti ja vähitellen. Naapurimaahan Ruotsiin verrattuna tulopolitiikka jatkui Suomessa yli kaksi vuosikymmentä pidempään. Siksi on syytä pohdita, miksi muutos tapahtui näin verkkaisesti, vaikka STK:ssa tulopolitiikan arvostelu alkoi jo 1980-luvulla. (Mansner 2005; Bergholm 2011a.)

Työnantajien sitoutumista tulopolitiikkaan on selitetty yhteiskuntarauhan ostamisella, kun vallankumouksen ja Neuvostoliiton pelko olivat suuria 1960-luvun lopulla ja 1970-luvun alussa. Toinen näkökulma on se, että Suomen työnantajajärjestöjen pienet pääomat ja niukka käskyvalta suhteessa jäsenyrityksiin estivät vahvan työnantajasolidarisuuden synnyn. Ruotsin työmarkkinoiden vetäessä 1970-luvun alussa Suomeen syntyi niin paikallisten työtaisteluiden kuin liittolakkojen osalta perinne, jossa lakolla uhkaaminen tai työtaisteluun ryhtyminen useimmiten kannatti. (Mansner 1990; Bergholm 2012 ja 2017.)

Työnantajanäkökulmasta tulopolitiikan tärkein tavoite oli palkkakustannusten hillintä. Tulokset olivat heikot 1970-luvulla ja ajoittain 1980-luvulla. Yksityisen sektorin työnantajat olivat tästä paljolti itse vastuussa, sillä paikallisesti neuvotellut palkkaliikumukset muodostivat teollisuudessa 20–40 prosenttia toteutuneista palkankorotuksista vuosina 1969–1977 (Tulopoliittiset ratkaisut vuodesta 1968). Raju rakennemuutos, Ruotsin korkea työvoiman kysyntä, Suomen ajoittainen työvoimapula sekä alakohtainen ja ammattikohtainen palkkakehityksen epätahtisuus vauhdittivat palkkavaatimuksia. Korkeasta hinta- ja palkkainflaatiosta, devalvaatioista ja työmarkkinaepävakauksesta huolimatta yritysten voitot, palkansaajien reaaliensiot, työllisyys ja talous kehittyivät 1970- ja 1980-luvuilla keskimäärin ripeästi, mutta hyvin epävakaasti.

Palkkapoliittinen jännite siirtyi 1980-luvulla yhä enemmän kotimarkkinoiden palvelualojen ja vientiteollisuuden väliseksi. Julkisen sektorin koulutettujen ammattiliitot ajoivat vuo-

sina 1983–1986 menestyksellisesti työtaisteluin tasokorotuksia jäsentensä palkkoihin. Näin työnantajakeskusjärjestöjen ja ammattiyhdistysliikkeen sisäiset ja niiden väliset jännitteet kasvoivat. Selkeimmin tämä näkyi ns. toimihenkilö-tupossa, jonka STK ja LTK tekivät Akavan ja Toimihenkilöjärjestö TVK:n, Akavan ja STTK:n kanssa vuonna 1986. Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön (SAK) painostustoimet johtivat siihen, että STK taipui uuteen keskitettyyn ratkaisuun SAK:n kanssa. LTK ei enää toista keskitettyä ratkaisua suostunut samana vuonna tekemään, mutta sen aloilla työehtosopimukset SAK:n jäsenliittojen kanssa syntyivät STK-SAK sopimuksen pohjalta. (Pietiäinen 1995; Bergholm 2000; Mattila 2005; Mansner 2005.)

STK linjasi työehtosopimuspolitiikkaa vuonna 1982 ja sosiaalipolitiikkaa vuonna 1984 niin, että se tulkittiin ammattiyhdistysliikkeessä selvänä käänteenä. Nämä linjaukset eivät muuttuneet käytännöksi vielä 1980-luvun noususuhdanteessa, mutta loivat aatteellisen pohjan niille linjauksille, jotka STK teki vuonna 1991 laman oloissa. (Kahri 2001, 309–322; Mansner 2005, 117–123, 406–412, 448–452)

Työnantajaleiri oli ryhmittynyt kolmeen keskusjärjestöön vuonna 1990, mikä osaltaan esti yhtenäisen toiminnan STK:n työmarkkinapoliittisten tavoitteiden toteuttamiseksi. Työnantajapuoli kokosi rivinsä kahdella järjestöfuusiolla. Teollisuus ja Työnantajat (TT) aloitti toimintansa vuoden 1993 alussa. Olennaisempi oli tämän lyhytikäiseksi jääneen organisaation ja Palvelutyönantajien yhdistyminen vuoden 2005 alussa Elinkeinoelämän keskusliitoksi (EK).

Uuden keskusjärjestön hegemonia oli alusta alkaen Teknologiateollisuus ry:llä. Sen työmarkkinayksikön johtaja Risto Alanko oli pitkään ajanut yrityskohtaista työehtojen määrittelyä. Tämä tuli nyt EK:n linjaksi. EK oli valmis pysyvästi irtautumaan tulopolitiikasta, kun Teknologiateollisuus ry:n puheenjohtaja Antti Herlin siirtyi EK:n varapuheenjohtajasta järjestön puheenjohtajaksi vuodenvaihteessa 2006–2007.

Kolmikantainen tulopoliittinen sopiminen oli eräiden tulkintojen mukaan avain Suomen nopeaan talouskasvuun raskaan 1990-luvun laman jälkeen. Kolmikantainen yhteistyö näytti toimivalta niin osapuolien kuin ulkomaisten tarkkailijoiden näkökulmasta. Suuret yhteiskunnalliset päätökset, joissa teollisuus ja työnantajat tarvitsivat ammattiyhdistysliikkeen sivustatukea, pitkittivät tulopoliittika kautta. EU- (1994), EMU- (1997), ydinvoima- (2002) ja eläkeratkaisuissa (2005 ja 2014) työmarkkinajärjestöt osoittivat yhteisvoimansa ja vaikutusvaltansa. Näin polku-riippuvuutta korostava institutionaalinen historiallinen sosiologia näytti saavan tukea ”Suomen tapauksesta” aina vuoteen 2007 saakka.

TT:n ja EK:n julkaisuissa toistuvasti korostettiin, ettei sopimuksen muoto ollut itsetarkoitusta, vaan tärkeintä oli sisältö, johon haluttiin lisätä joustavuutta, yritysکوhtaistausta ja suurempaa palkkahajontaa. Keskitetyn ja valtakunnallisen työehtosopimustoiminnan muotojen ja sisällön kritiikki jatkui, vaikka yritysten liikevaihdot ja voitot kääntyivät jo 1990-luvun lopun tulosopimusten aikana vahvalle kasvu-uralle. Yksityisen sektorin työnantajien keskuudessa STK:n vuosien 1982 ja 1991 linjaukset muodostivat aatteellisen pohjavireen.

Työnantajapuolen sitkeä sisäinen mielipiteenmuokkaus johti lopulta uusiin johtopäätöksiin. Sopimuksen muoto olikin ydinkysymys, vaikka yritykset menestyivät erinomaisesti mallististen tuloratkaisujen ja edullisen valuuttakurssikehityksen ansiosta. Tulopoliittika jäähyväiset pitkittyivät, kun valtiovalta osti työnantajilta vuonna 2004 varallisuusveron poistolla tulopoliittikalle lisää aikaa. Strateginen siirtymä Suomen työmarkkinasuhteissa näytti tapahtuvan keväällä 2007, kun EK ja sen jäsenliitot päättivät lopettaa tulopoliittika. Suomen työnantajajärjestöjen linja oli muuttunut pragmaattisesta ideologiseksi. (Bergholm 2011a.)

Tarina ei kuitenkaan päättynyt tähän. Keskitettyä työmarkkinaratkaisuja, joissa EK on ollut mukana, on tehty kolme kertaa kiellon päälle: Raamiratkaisu 2011, Työllisyys- ja kasvus-

opimus 2013 ja Kilpailukyky sopimus 2016. Nämä kattavat ja palkkaliikumukset hyvin kurissa pitäneet sopimukset eivät ole muuttaneet EK:n pitkän aikavälin strategiaa. EK muutti syksyllä 2015 sääntöjään niin, ettei järjestöllä ollut enää valtuuksia neuvotella työehdoista. Tulopoliittika ajan varsinaisena päätepisteenä tullaan ehkä pitämään helmikuuta 2017, jolloin EK irtisanoi pääosan keskusjärjestösopimuksistaan.

Kirjallisuus:

Anttila, A.-H. (2005) Loma tehtaan varjossa. Teollisuustyöväestön loma- ja vapaa-ajan moraalisaatelu Suomessa 1930- ja 1960-luvuilla. Bibliotheca historica 93. SKS. Helsinki.

Berger, S. & Compston, H. (toim.) (2002) Policy Concertation and Social Partnership in Western Europe. Lessons for the 21st Century. Berghahn Books. New York.

Bergholm, T. (1997) Ammattiliiton nousu ja tuho. Kuljetusalan ammattiyhdistystoiminta ja työmarkkinasuhteiden murros 1944-1949. Bibliotheca historica 19 ja Työpoliittinen tutkimus 166. Suomen Historiallinen Seura ja Työministeriö 1997. Helsinki. (Bergholm 1997a)

Bergholm, T. (2015) Kaksoissidoksen synty. Suomen työmarkkinasuhteiden toimintatavan muutoutuminen 1944-1969. Työväen historian ja perinteen tutkimuksen seura. Helsinki.

Bergholm, T. (2012) Kohti tasa-arvoa. Tulopoliittika aika I. Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö 1969-1977. Otava. Helsinki.

Bergholm, T. (1988) Kovaa peliä kuljetusalalla. Kuljetusalan ammattiyhdistystoiminta vuoteen 1924. Joensuu. Bergholm, T. (2000) Kovaa peliä kuljetusalalla. Kuljetusalan ammattiyhdistystoiminta vuosina 1960-1990. Otava. Helsinki.

Bergholm, T. (2009) The Making of the Finnish Model: the qualitative change in Finnish corporatism in early 1960s. Scandinavian Journal of History Vol. 34, No 1/2009. 29-48.

Bergholm, T. (2017) Ovatko työtaistelut vakava yhteiskunnallinen ongelma? Teoksessa Pyörä, P. (toim.) Työelämän myytit ja todellisuus. Gaudeamus. Tallinna. 184-196.

Bergholm, T. (2005) Palkkapoliitiikka ja lapsilisät 1947–1956. Työväentutkimus. 26–29. (Bergholm 2005c)

Bergholm, T. (2005) Sopimussyhteiskunnan synty I. Työehtosopimuksien läpimurrosta yleislakkoon. SAK 1944–1956. Otava. Helsinki. (Bergholm 2005a)

Bergholm, T. (2007) Sopimussyhteiskunnan synty II. Hajaannuksesta tulopoliitiikkaan. SAK 1956–1969. Otava. Helsinki.

Bergholm, T. (2005) Suomen säädeltyjen työmarkkinasuhteiden synty: palkkapäättös 19.6.1945. Yhteiskuntapolitiikka 70 (2005:1): 3–14. (Bergholm 2005b)

Bergholm, T. (2011) Tulopoliitiikan pitkät jäähyväiset. Teoksessa Niemelä, M. ja Saari, J. (toim.) Poliitiikan polut ja hyvinvointivaltion muutos. Kelan tutkimusosasto. Helsinki. 46–68. (Bergholm 2011a)

Bergholm, T. (2003) Työmarkkinajärjestöt ja Suomen lapsilisäjärjestelmän synty. Yhteiskuntapolitiikka 68 (2003:1). 63–76.

Bergholm, T. (2011) Työmarkkinanäkökulma vuoden 1971 metallilakkoon. Työväentutkimus 2011. 15–23. (Bergholm 2011b)

Bergholm, Tapio (2014) SAK ja työsuojelu-uudistukset 1970-luvulla. Teoksessa Hannikainen, M. (toim.) Työväestö ja hyvinvointi. Väki voimakas 27. Työväen historian ja perinteen tutkimuksen seura Helsinki. 177–209. (Bergholm 2014a)

Bergholm, T. (2006) Tulonjaon murros ja vuoden 1956 yleislakko, Teoksessa Ahvenisto, I. ja Mäki, K. (toim.) Kansalaisvaikuttaminen ajassa. Väki voimakas 19. Työväen historian ja perinteen tutkimuksen seura. Helsinki. 183–223.

Bergholm, T. (2014) Tuotantokomiteoista yhteistoimintaan. Työväentutkimus. 28–33. (Bergholm 2014b)

Bergholm, T. and Bieler, A. (2013) Globalization and the erosion of the Nordic model: A Swedish – Finnish comparison. European Journal of Industrial Relations Vol. 19. January. 55–70.

Bergholm, T. ja Saari, J. (2009) Ideat, agendat ja kehykset – Pekka Kuusen 60 – luvun sosiaalipoliitiikan merkitys suomalaiselle sosiaalipoliitiikalle. Teoksessa Kananen, J. ja Saari, J. (toim.) Ajatuksen voima. Sophi. Minerva Kustannus. Helsinki. 31–62.

Compston, H. (2003) Beyond corporatism. A configurational theory of policy. European Journal of Political Research. Volume 42 Issue 6. 787–809.

Crouch, C. (1982) Trade Unions. The Logic of Collective Action. Fontana Press. Glasgow.

Crouch, C. (1996) Industrial Relations and European State Traditions. Clarendon Press. Oxford.

Due, J. & Madsen, J. S. (2012) Når trepartssamarbejde skaber reformer. Historien om trepartssamarbejde i Danmark i lyset af 25-året for Fælleserklæringen af 1987, Publikation udgivet af FAOS og PensionDanmark, juni 2012 i forbindelse med konference 08-06-2012. http://faos.ku.dk/pdf/boger-og-rapporter/2012/N_r_trepartssamarbejde_skaber_reformer.pdf/

Helander, V. & Anckar, D. (1983) Consultation and Political Culture. Societas Scientiarum Fennica, Commentationes Societatis Scientiarum 19 1983. Helsinki.

Hellsten, K. (1993) Vaivaihoidosta hyvinvointivaltion kriisiin. Hyvinvointivaltiokehitys ja sosiaaliturvajärjestelmien muotoutuminen Suomessa. Sosiaalipoliitiikan laitos. Helsinki.

Hokkanen, K. (2002) Kekkonen maalaisliitto 1950–1962. Maalaisliitto-Keskustan historia 4, Otava. Helsinki 2002.

Hyman, R. (1994) Industrial Relations in Western Europe: An Era of Ambiguity? Industrial Relations, Vol. 33. January 1994:1. 1–24.

Hyman, R. (2001) Understanding European Trade Unionism. Between Market, Class & Society. Sage. Gateshead.

Johansson, A. L. & Magnusson, L. (1998) LO andra halvseklet. Fackföreningsrörelsen och samhället. Atlas. Uddevalla.

Johanson, J.-E. & Lassila, J. & Niemelä, H. (toim.). (2011) Eläkevalta Suomessa. ETLA B:250. Taloustieto. Helsinki.

Kahri, T. (2001) Viheltääkö pilli? Työmarkkinamiehen muistelmat. Otava. Helsinki.

Kalela, J. (1989) Työttömyys 1900-luvun suomalaisessa yhteiskuntapolitiikassa. Valtion painatuskeskus. Helsinki.

Kananen, I. (1986) MTK ja Suomen maatalouspolitiikka. Elintarvikepulasta omavaraisuuteen 1917-1949. Kirjayhtymä. Rauma.

Kangas, O. (2007) Finland: Labor Markets against Politics. Teoksessa Immergut, E. M., Anderson, K. M. and Schulze, I. (toim.) *The Handbook of West European Pension Politics*. Oxford University Press. Oxford.

Kangas, O. (2006) Poliitiikka ja sosiaaliturva Suomessa, Teoksessa Paavonen, T. & Kangas, O. *Eduskunta hyvinvointivaltion rakentajana*. Edita. Helsinki.

Keränen, S. (2010) Ehdollinen demokratia. Urho Kekkonen ja työmarkkinapolitiikka. Turun yliopisto. Kokemäki.

Ketola, E. (2007) Suomen Metallityöväen Liitto 1961-1983. Otava. Helsinki.

Knoellinger, C. E. (1959) Järjestösuhteet Suomen työmarkkinoilla. WSOY. Helsinki.

Korkeaoja, J. (2009) Punainen metalli. Kommunistit ja kansandemokraatit Suomen Metallityöväen Liitossa 1899-1983, Metalliin vasemmisto. Helsinki.

Kosonen, P. (1979) Suomalainen kapitalismi. Tutkimus yhteiskunnallisesta kehityksestä ja sen ristiriidoista sodanjälkeisessä Suomessa. Love Kirjat. Helsinki.

Kuusi, P. (1961) 60-luvun sosiaalipoliitiikka. WSOY. Helsinki.

Kuusi, P. (1964) Social Policy for the Sixties. A Plan for Finland. Social Policy Association. Helsinki.

Kyntäjä, T. (1993) Tulopoliitiikka Suomessa. Talouspoliittinen diskurssi ja institootit 1960-luvulta 1990-luvun kynnykselle. Gaudeamus. Helsinki.

Lilja, K. (1977) Työntekijöiden osallistuminen hallintoon teollisuusyrityksissä. Tutkimus työnantajapuolen toiminnan kehityksestä. Helsingin kaupunkorkeakoulun julkaisuja B-22. Helsinki.

Mahoney, J. (2000) Path Dependence in Historical Sociology. *Theory and Society* 29.

Mansner, M (1981) Suomalaista yhteiskuntaa rakentamassa. Suomen Työnantajain Keskusliitto 1907-1940. STK. Helsinki.

Mansner, M (1984) Suomalaista yhteiskuntaa rakentamassa. Suomen Työnantajain Keskusliitto 1940-1956. STK. Helsinki.

Mansner, M. (1990) Suomalaista yhteiskuntaa rakentamassa. Suomen Työnantajain Keskusliitto 1956-1982. STK. Helsinki.

Mansner, M. (2005) Suomalaista yhteiskuntaa rakentamassa. Suomen Työnantajain Keskusliitto 1980-1992. STK. Helsinki.

Mattila, A. (2000) Kunnat työmarkkinapolitiikassa. Kunnallinen työmarkkinalaitos 1970-2000. Kunnallinen työmarkkinalaitos. Porvoo.

Mattila, A. (1992) Työriitojen sovittelun historia. Työpoliittinen tutkimus 27. Työministeriö. Helsinki.

Mattila, A. (2005) Valtio työnantajana. Valtion työmarkkinalaitos 1955-2005. Valtionvarainministeriö. Helsinki.

Myllymäki, A. (1979) Etujärjestöt, tulopoliitiikka ja ylimmät valtioelimet. Julkisoikeudellinen tutkimus etujärjestöjen solmimien vakauttamis- ja tulopoliittisten sopimusten vaikutuksesta eduskunnan, tasavallan presidentin ja valtioneuvoston toimintaan ja asemaan vuosina 1968-1975. Finn publishers. Tampere.

Niemelä, H. (1988) Suomen kokonaiseläkejärjestelmän muotoutuminen. Kansaneläkelaitoksen julkaisuja. Helsinki 1988.

Nycander, S. (2002) Makten över arbetsmarknaden. Ett perspektiv på Sveriges 1900-tal. SNS Förlag. Stockholm.

Paloheimo, H. (1981) Poliitiikka, talous ja yhteiskunnan muutos. Teorioita ja tutkielmia valtion ja taloudellisen yhteiskunnan välisestä determinaatiosuhteista kapitalistisessa yhteiskuntamuodostumassa. Turun yliopiston julkaisuja. Sarja C osa 32. Turku.

Pietiäinen, J.-P. (1995) Herraklubista edunvalvojaksi. Liiketyönantajain Keskusliitto 1945-1995. Otava. Helsinki.

Pietiäinen, J.-P. (2009) Varjosta vaikutajaksi. Palvelutyönantajat ry. 1995-2004. Otava. Helsinki.

Pizzorno, A. (1978) Political Exchange and Collective Identity in Industrial Conflict. Teoksessa eds. Crouch, C. & Pizzorno, A. (toim.) *The Resurgence of Class Conflict in Western Europe since 1968. Volume Two - Comparative Analysis*. MacMillan. London.

Sauli, L. (1987) MTK ja Suomen maatalouspolitiikka. Maatalousyhteiskunnasta teollisuusvaltioksi 1950-1980, Kirjayhtymä. Rauma.

Sewell, W. H. Jr. (2005) Logics of History. Social Theory and Social Transformation. Chicago University Press. Chicago.

Siipi, J. (1967) Ryysyrannasta hyvinvointivaltioon. Sosiaalinen kehitys itsenäisessä Suomessa. Tammi. Helsinki.

Sisson, K. (1987) The Management of Collective Bargaining. An International Comparison. Basil Blackwell. Oxford.

Smolander, J. (2000) Suomalainen oikeisto ja "kansankoti". Kansallisen kokoomuksen suhtautuminen pohjoismaiseen hyvinvointimalliin jälleenrakennuskaudelta konsensusajan alkuun. Bibliotheca historica 63. SKS. Helsinki.

Suomi, J. (1992) Kriisien aika. Urho Kekkonen 1956–1962. Otava. Helsinki.

Toivonen, T. (1972) Lakot ja yhteiskunnan muutos. Tutkimus suomalaisen yhteiskunnan lakoista vuosina 1919–1969. Turun yliopiston sosiologian laitos B:13. Turku.

Tulopoliittiset ratkaisut vuodesta 1968 (1978) Suomen Työnantajain Keskusliitto. Moniste. Helsinki.

Tuomioja, E. (1996) Pekka Kuusi. Alkoholipoliittikko, sosiaalipoliittikko, ihmiskuntapoliittikko, Tammi. Helsinki.

Uljas, P. (2012) Hyvinvointivaltion läpimurto. Pienviljelyhegemonian rapautumisen, kansalaisliikeshäviön ja poliittisen murroksen keskinäiset suhteet suomalaisessa yhteiskunnassa 1950-luvun loppuvuosina. Into. Helsinki.

Uljas, P. (2005) Taistelu sosiaaliturvasta. Ammattiyhdistysväen toiminta sosiaaliturvan puolesta 1957–1963. Like. Helsinki.

Urmas, H. (1975) Työrauhajärjestelmä yhteiskunnan osajärjestelmänä. Tarkasteltuna SAK-laisen ammattiyhdistysliikkeen hajaannuksen aikana, Acta Academiae Oeconomicae Helsingiensis Series A:12. Helsinki.

Valkonen, M. (1987) Yhdessä elämä turvalliseksi. Suomen Ammattiyhdistysten Keskusliitto 1930–1947. Helsinki.

Vauhkonen, J. (2004) Työnantajaperiaatteita vahtimassa. Työnantajat ja eläkepolitiikka Suomessa työväenvakuutuksesta työeläkelakeihin. Poliittisen historian pro gradu. Helsingin yliopiston valtiotieteellisen tiedekunnan kirjasto.

Vauhkonen, J. (2008) Työnantajat ja sosiaalipoliittikka – tapaus työeläke. Teoksessa Hannikainen, M. ja Lohikoski, P. (toim.) Työväki lähtee – mihin suuntaan tutkimus?. Väki voimakas no. 21. Työväen historian ja perinteen tutkimuksen seura. Helsinki. 134–141.

Organisaation taloudellinen tilanne, oikeudenmukainen kohtelu ja henkilöstöjohtamisen tuloksellisuus työpaikoilla

Satu Ojala¹ – Pasi Pyöriä² – Katri-Maria Järvinen³ – Laura Peutere⁴ – Liudmila Lipiäinen⁵ – Tiina Saari⁶

Talouskriisit toistuvat aika ajoin ennalta arvaamatta, kestoiltaan hallitsemattomina ja työmarkkinoiden kannalta ongelmallisin seurauksin. Modernin länsimaisen yhteiskunnan ja etenkin pohjoismaisen kontekstin keskeisimpiä työmarkkinoita ja työntekijöitä myös kriisioloissa kannattelevia tekijöitä ovat työmarkkinaosapuolia ja poliittista johtoa neuvottelupöytiin tuova sääntelyjärjestelmä, korkea työn laatu sekä työntekijöiden turvaaminen sosiaalisista riskeiltä, kuten työttömyydeltä. Yhdessä nämä mekanismit ovat etenkin viimeisimmän, vuoden 2008 lopulla Suomeen rantautuneen talouskriisin aikana turvanneet kotimarkkinoita ja kulutusta pahimman yli. Vuonna 2017 taloudessa näkyikin jo valonpil-

kahduksia kuten alentuvaa työttömyyttä. Tämän artikkelin tarkastelussa on korkea työn laatu ja sen yhteys siihen, miten palkkatyötä voi kannatella talouden kriisioloissa. Työn laatu on ollut kuluneina vuosina erinäisten debattien kohteena. Onko hyvään työhön ja työelämään pyrkiminen kansallinen kuluerä ja työntekijöiden turvaa koskevilta osiltaan työmarkkinoita kangistava tekijä vai onko se sittenkin tuottavuuslisä?

Johdanto⁷

Työelämän ja johtamisen tutkimuksessa on eritelty erilaisin lähestymistavoin työhyvinvoinnin ja johtamisen kaltaisten seikkojen tuottavuusvaikutuksia sekä epäyhtenäisin tuloksien. Voinee

¹ Satu Ojala, YTT, tutkijatohtori, Tampereen yliopisto

² Pasi Pyöriä, YTT, yliopistonlehtori, Tampereen yliopisto

³ Katri-Maria Järvinen, YTM, yliopisto-opettaja, Tampereen yliopisto

⁴ Laura Peutere, YTM, tutkija, Tampereen yliopisto

⁵ Liudmila Lipiäinen, FM, tilastotieteilijä, Tampereen yliopisto

⁶ Tiina Saari, YTT, tutkijatohtori, Tampereen yliopisto

⁷ Työsuojelurahasto on rahoittanut tutkimushanketta ”Talouskriisit, työhyvinvointi ja työurat (2015–2017)”. Tekijät esittävät kiitoksensa rahoittajalle.

tulkita, että eri näkökulmat työhyvinvointiin ovat osoittaneet, että työntekijätasolla hyvän johtamisen, työtä ja perhettä tukevan organisaatiokulttuurin, kohtuullisten työn vaatimusten ja hyvän työn hallinnan sekä työntekijälähtöisten joustojen kaltaiset tekijät näkyvät kiistatta myönteisinä seurauksina työntekijöiden työn ja muun elämän tasapainon, paremman terveyden, vähempien sairauspoissaolojen ja tulevan työkyvyn kannalta (Pyöriä toim. 2012; Vanhala toim. 2013).

Korkea työväestön hyvinvointi on suomalaisen työmarkkinajärjestelmän vahvuus. Työhyvinvointipanos näkyy yhtäältä koko väestön hyvinvointina ja hyvänä elämänä. Toisaalta on päivänselvää, että niin vahva koulutusjärjestelmä kuin korkea työn laatuakin ovat myös globalisaation ja digitalisaation etenemisen kontekstissa pohjoismaisen yhteiskunnan tulevaisuuden, samoin kuin taloudellisen toimeliaisuuden ja uusien innovaatioiden kannalta olennaisia kilpailuvaltteja (esim. Mustosmäki 2017).

Jonkin verran ristiriitaisempia havaintoja on syntynyt tutkimuksissa, joissa arvioidaan, näkyykö työhyvinvointi suoraan lyhyen aikavälin työn tuloksellisuusindikaattoreissa tai taloudellisissa seikoissa, kuten työn tuottavuudessa ja liikevaihdossa (esim. Mäki-Fränti 2009). Erot johtunevat erilaisista aineistoista, monista mitaustavoista sekä tutkimustiedon vähäisyydestä verrattuna työhyvinvointitutkimukseen.

Henkilöstöjohtamisen tuloksellisuus

Arvioimme tässä artikkelissa työelämän laatua valituilta osin, eri talousolosuhteissa sekä näiden yhteyttä henkilöstöjohtamisen tuloksellisuuteen. Sinikka Vanhalan tutkimusryhmä on esittänyt, että tuloksellisuuden laajennettu määritelmä kattaa yhtäältä organisatorisen tuloksellisuuden, kuten asiakaspalvelun laadun, tuottavuuden ja tuotannon laadun sekä toisaalta henkilöstöjohtamisen tuloksellisuuden (Vanhala toim. 2013, 3–4). Henkilöstöjohtamisen tuloksellisuusindikaattoreina Vanhalan tutkimusryhmä on käsitellyt henkilöstön sitoutumista organisaatioon, samoin kuin pysyvyyttä tai pysyvyyssai-

komusta, vähäisiä poissaoloja, tyytyväisyyttä ja vähäisiä eläkeaikomuksia.

Vanhalan määritelmää soveltaen erittelemme seuraavassa viittä henkilöstöjohtamisen tuloksellisuuden tekijää Tilastokeskuksen vuosina 1997, 2003, 2008 ja 2013 keräämillä työoloaineistoilla: (1) palkansaaajien tyytyväisyyttä; (2) sitä, ettei työntekijällä ole työpaikan vaihtoaikkeitä eli työhön sitoutumista; (3) hyväksi koettua työkykyä; (4) poissaoloja työstä oman sairauden takia; sekä (5) sitä, aikooko työntekijä jatkaa työssään vähintään 65 vuoden ikään saakka (tämä kysymys on osoitettu vain vähintään 50-vuotiaille palkansaaajille). Erittelemme, miten työpaikan taloudellinen tilanne sekä kaksi keskeistä työhyvinvointitekijää eli työn vaatimusten ja hallinnan tasapaino sekä oikeudenmukainen kohtelu ovat yhteydessä näillä indikaattoreilla mitattuun johtamisen tuloksellisuuteen. Tietoja näiden mitareiden yleisyydestä sekä kehityksestä yli ajan voi lukea tarkemmin Tilastokeskuksen *Työolojen muutokset 1977–2013-raportista* (Sutela & Lehto 2014).

Oikeudenmukainen kohtelu, työn vaatimukset ja hallinta, sekä organisaation talousolosuhteet

Työelämän laatu ja työhyvinvointi ovat käsitteinä laajoja ja niitä on sekä määritelty että mitattu monin eri lähestymistavoin (esim. Mustosmäki 2017; Jokinen 2017; Alasoini 2016; Ojala ym. 2015; Green & Mostafa 2012). Syvennymme työolojen keskeisiin piirteisiin valikoidusti kolmen osa-alueen kautta: organisaation taloudellisen tilanteen, työn vaatimusten ja hallinnan (Karasek-malli) sekä oikeudenmukaisen kohtelun näkökulmista.

Ensinnä, tutkimme taloustilanteen yhteyttä koettuihin tuloksellisen johtamisen indikaattoreihin. Yhtäältä tiedämme, millainen makrotalouden tilanne kunkin työoloaineiston keräyspisteen aikana vallitsee. Työoloaineiston aikapisteet kuvaavat 1990-luvun lamasta elpymisen aikaa vuonna 1997 sekä kahta vakaaman talouden hetkeä vuosina 2003 ja 2008.

Vuoden 2008 työoloaineisto on kerätty keväällä ennen kuin merkkejä Suomeenkin ulottuvasta romahduksesta vielä työpaikoilla ehti esiintyä. Vuoden 2013 aineisto taas edustaa pitkittyneen talouskriisin aikaa. Näiden rinnalla tarkastelemme kunkin työorganisaation taloustilannetta niissä työskentelevien palkansaaajien silmin. *Mittari koskee työntekijän arviota siitä, onko organisaation taloustilanne vakaa vai epävarma.* Tavanomaisesti on tutkittu vastaajien arviota oman työn epävarmuudesta. Tässä valitsemme tarkasteltavaksi nimenomaan työpaikan tilanteen (vastaajan henkilökohtainen tilanne vakioidaan).

Toiseksi, käytämme hyväksi havaittua Robert Karasekin ja Töres Theorellin (1990) Job Demand–Control eli JDC-mallia (ks. myös Fransson ym. 2012; Kinnunen ym. toim. 2008). Karasek-mallin osioista on paljon empiiristä tutkimusta (ks. esim. Häusser ym. 2010). Mallissa työpaine (job strain) viittaa tilanteeseen, jossa korkeat työn vaatimukset yhdistyvät vähäiseen työn hallintaan. Tämä on terveystieteellisessä tutkimuksessa yksi keskeisimmin tutkittuja ja tunnettuja työhyvinvointi- ja terveysseurauksia välittäviä tekijöitä (Fransson ym. 2012) ja sen tiedetään olevan yhteydessä moniin kielteisiin hyvinvointi- ja terveysseurauksiin. Vastaavasti hyvät työn hallinnan edellytykset vahvistavat myönteistä hyvinvointia ja terveyttä.

Työn vaatimusten ja hallinnan malliin kuuluu varsin vakiintunut mittaristo. Siinä työn vaatimuksia mitataan työn intensiteetillä ja ristiriitaisilla odotuksilla, jotka kohdistuvat työntekijään. Hallintaa taas tutkitaan autonomialla (voiko vaikuttaa työtehtäviin, työmenetelmiin jne.) sekä sillä, miten paljon työntekijä voi soveltaa omia taitojaan ja ideoitaan työssä (discretion) (esim. Fransson ym. 2012). Työoloaineistolla emme pääse aivan täsmällisesti vakiintuneeseen Demand–Control–Questionnaire (DCQ) mittaristoon. Sovelluksessamme käytämme seuraavia työolotutkimusten yli ajan ulottuvia muuttujia:

- Työn vaatimukset: kuinka paljon kiire ja kireät aikataulut haittaavat työtä (melko paljon tai erittäin paljon), työn sisältämät tiukat aikataulut, sekä tunne siitä, ettei ehdi tehdä töitä niin huolellisesti ja hyvin kuin haluaisi.
- Työn hallinta: vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin, työjärjestykseen, työtahtiin, työmenetelmiin, työn jakamiseen ja työtovereihin, työn yksitoikkoisuus/vaihtelevuus, onko mukana suunnittelemassa työtä sekä voiko soveltaa työssä omia ideoita.

Edellä luetellut muuttujat on kysytty 4–5-portaisina joko likert-tyyppisinä samaa/eri mieltä -asteikkoina tai asteikolla ei koskaan – aina. Muuttujat on yhdistetty siten, että työn vaatimuksesta on poimittu kiirettä ilmentävät vastausvaihtoehdot; hallintaa kuvaavat muuttujat on käännetty myönteisen suuntaisiksi, standardoitu ja summattu keskiarvojensa ympärille. Vaatimusten ja hallinnan eri muuttujien summat on jaettu puolesta välistä kahteen, ja näin muodostetuista dummy-muuttujista on koostettu nelikenttä: vähäiset vaatimukset – vähäinen hallinta, vs. korkeat vaatimukset – vähäinen hallinta, vs. vähäiset vaatimukset – korkea hallinta, vs. korkeat vaatimukset – korkea hallinta. Vastaajat asettuvat vuosittain jokseenkin neljänneksittäin tähän nelikenttään (ks. Peutere ym. 2017a).

Kolmanneksi, niin työn vaatimusten ja hallinnan mallin kuin johtamiskäytäntöjenkin tutkimuksessa on viime aikoina korostettu sosiaalisia tekijöitä. Suuri osa organisaatioiden tuloksesta syntyy henkilöstön osaamisesta, motivaatiosta ja sitoutumisesta (von Bonsdorff ym. 2010b; Chew & Chan 2008; Vanhala & von Bonsdorff 2012). Tämä on erityisen tärkeää tietotyössä, johon kuuluu suunnittelua, ideointia ja ongelmanratkaisua (Ojala & Hautaniemi 2012; Pyöriä toim. 2012). Tietotyötä tehdään useimmiten tiimeissä ja projekteissa, joissa vertaistuen ja oikeudenmukaisen kohtelun ja johtamisen merkitys korostuu (Otonkorpi-Lehtoranta ym. 2017; Saari & Pyöriä

2015). Kun johtamisen ja tuloksellisuuden välistä yhteyttä on tutkittu, yhdeksi välittäväksi tekijäksi on havaittu se, millaiseksi lähiesimiesten johtamiskäytännöt koetaan (Harney & Jordan 2008; Kauhanen 2012).

Hyödynnämme johtamisen sekä työyhteisön sosiaalista tukea käsitteleviä mittareita, jotka ovat työoloaineistoissa käytettävissä 1990-luvulta alkaen. Niistä rakennamme mittariston, jota on eri versioina sovellettu varsinkin terveystieteissä. Kyseessä on kohtelun ja johtamisen oikeudenmukaisuutta tavoitteleva ("relational justice") mittaristo, jolla on esimerkiksi havaittu, että epäoikeudenmukaiset toimintatavat kytkeytyvät lisääntyviin sairauspoissaoloihin (Head ym. 2007; Tenhiälä ym. 2013). Sovelluksessamme käytämme seuraavia työolotutkimusten muuttujia:

- kertooko esimies asioista avoimesti
- välitetäänkö työpaikalla tietoja avoimesti
- tukeeko ja rohkaiseeko esimies
- saako tukea ja rohkaisua silloin kun työ tuntuu hankalalta
- esiintyykö työyksikössä kilpailuhenkeä, esimiesten ja alaisten, työntekijöiden tai henkilöstöryhmien välisiä ristiriitoja
- saako työstä kiitosta työtovereilta tai asiakkailta

Yhdistelmämittari on muodostettu standardoimalla näiden osa-alueiden mittarit sekä summaamalla ne sen jälkeen niiden keskiarvon ympärille. Kaikki arvot on käännetty tarvittaessa niin päin, että suurempi arvo tarkoittaa myönteisempää arviota tilanteesta. Näin muodostettu johtamisen ja työyhteisön sosiaalisten suhteiden oikeudenmukaisuutta tarkasteleva yhdistelmämittari on tämän jälkeen jaettu kolmeen tasasuureen osuuteen palkansaajista (heikko kokemus kohtelun oikeudenmukaisuudesta, vs. keskimääräinen,

vs. vahva; ks. tarkemmin Peutere ym. 2017 a ja b). Mittariston nimeäminen suomeksi ei ole yksiselitteistä. Käytämme tässä termiä *oikeudenmukaisen kohtelu*.

Tutkimusaineisto ja menetelmä

Hyödynnämme Tilastokeskuksen työoloaineistoja vuosilta 1997, 2003, 2008 ja 2013. Työoloaineistot ovat Tilastokeskuksen toteuttamia edustavia otoksia koko palkansaajakunnasta. Aineisto edustaa 15–64-vuotiaita Suomessa asuvia palkansaajia, joiden säännöllinen viikkotyöaika on vähintään 10 tuntia. Jokaista tutkimusta varten on tehty 3 000–5 000 käyntihaastattelua. Vuosina 1997–2013 vastausprosentti on vaihdellut 68:n ja 79:n välillä. Tutkimukset sisältävät kattavan joukon suomalaisten työolojen eri puolia kartoittavia kysymyksiä. (Sutela & Lehto 2014.)

Menetelmänä on logistinen regressio. Sitä varten tuloksellisen henkilöstöjohtamisen tuloksellisuusindikaattorimme on muokattu kaksiluokkaiseksi vastemuuttujiksi siten, että "ennustamme", milloin ne vahvistuvat tai heikentyvät, kun tutkitaan palkansaajien ryhmiä oikeudenmukaisen kohtelun, työn vaatimusten ja hallinnan sekä eri talousolojen organisaatioihin kuuluvilla vastaajilla. Vastemuuttujina ovat korkein tyytyväisyys (0=melko tyytyväinen, vaikea sanoa, melko tai erittäin tyytymätön, 1=erittäin tyytyväinen)⁸, sitoutuminen työhön (0=aikoo vaihtaa samalle tai eri alalle, 1=ei vaihtoaikkeitä), palkansaajakeskiarvoa parempi työkyky (pistemääräasteikolla 0–10 0=0–8, 1=9–10), se ettei ole ollut poissa työstä oman sairauden vuoksi edeltävän 12 kuukauden kuluessa (0=on ollut, 1=ei ole), sekä arvio omasta eläkeiästä vähintään 65 vuotta (0=arvio alempi, 1= 65 v. tai yli). Näistä sairauspoissaoloja sekä eläkeikää koskevat mittarit ulottuvat työoloaikasarjalla vertailukelpoisina mittareina vuoteen 2003 ja muiden osalta aloitamme tarkastelun vuodesta 1997.

⁸ Tyytyväisyysmittarissa vertailuryhmäksi on valittu pelkästään erittäin tyytyväiset, koska niin suuri osa vastaajista on vähintään melko tyytyväisiä (Sutela & Lehto 2014, 209–210). Yksittäisellä kysymyksellä ja yleisellä tasolla mitatun tyytyväisyyden mittarit tunnetusti luokittelevat suuren osan vastaajista työhönsä tyytyväisiksi (esim. Oshagbemi 1999).

Logistisen regression menetelmä edellyttää selittäviltä muuttujilta erikseen valittavia vertailuryhmiä (ref.). Kun vetosuhde (Odds Ratio, OR) osoittaa referenssiryhmän saamaa arvoa (1) suurempaa arvoa, ja ero on tilastollisesti merkitsevä ($p \leq 0.05^*$, $p \leq 0.01^{**}$, $p \leq 0.001^{***}$), on selitettävän osaryhmän tilanne tutkittavan vastemuuttujan osalta vertailuryhmää parempi. Vastaavasti alle yhden vetosuhteet tarkoittavat heikompaa tilannetta. Esitämme vetosuhteille myös luottamusvälin (95 %).

Kontrollimuuttujina malleissa käytämme työpaikan henkilöstön määrää (1–9, 10–29, 30–99, 100–500, 500+) sekä sen muutosta (ennallaan, vähentynyt, kasvanut), sitä kokeeko vastaaja omaan työhönsä kohdistuvaa irtisanomisen, työttömyyden tai lomautuksen uhkaa (jokin tai useampi näistä, vs. ei yhtäkään uhkaa), toimialaa (julkinen hallinto ja maanpuolustus; maa-, riista-, metsä- ja kalatalous, kaivostoiminta; teollisuus; sähkö, kaasu ja vesi sekä rakentaminen; tukku- ja vähittäiskauppa, korjaus; majoitus ja ravitsemus; kuljetus, varastointi, tietoliikenne; rahoitus, kiinteistö- ja liike-elämän palvelut; koulutus ja tutkimus; terveys- ja sosiaalipalvelut; muut palvelut, taide ja järjestöt), vastaajan ikää (15–29-v., 30–39-v., 40–49-v., 50–65-v.), sukupuolta sekä koulutustasoa (perus-, keski- vs. korkea-asteen tutkinto). Analyysi on toteutettu eri vuosien työolokeruiden yhdistetylle aineistolle ja myös vuosi on huomioitu mallissa yhtenä selittävänä tekijänä. Samoin olemme sisällyttäneet malliin interaktiotarkastelut oikeudenmukaisen kohtelun ja vuoden välillä sekä oikeudenmukaisuuden ja työntekijöiden arvioiman organisaation taloustilanteen välillä.

Tulokset

Taulukossa 1 esitämme viiden eri henkilöstöjohtamisen tuloksellisuutta ilmentävän mittarin kytkökset oikeudenmukaiseen kohteluun, työn vaatimuksiin ja hallintaan, työntekijöiden arvioimaan organisaation taloustilanteeseen sekä aineistojen ajankohtaan eli kulloiseenkin taloustilanteeseen.

Mitä oikeudenmukaisemmin työntekijä tulee kohdelluksi, sitä vahvemmin vastaukset kertovat korkeasta työtyytyväisyydestä, työhön sitoutumisesta ja hyvästä työkyvystä samoin, kuin kuluneen 12 kuukauden aikaisista vähäisemmistä sairauspoissaoloista. Löydämme samalla odotusten mukaan työn vaatimusten ja hallinnan mallia koskien, että työtilanne, jossa korkeat vaatimukset (kiire) ja vähäinen työn hallinta yhdistyvät, ennustaa myös henkilöstöjohtamisen heikkenevää tuloksellisuutta. Alhaisen vaativuuden ja korkean hallinnan yhdistelmä (vertailuryhmänä) tuottaa vastavasti myönteisimmät tulokset. Näiden väliin sijoittuvat tilanteet, joissa niin hallinta kuin vaatimuksetkin arvioidaan molemmat joko korkeiksi tai mataliksi. Tästä pienen poikkeuksen muodostaa alhaisen hallinnan ja vaatimusten tilanne, joka ei ennusta sairauspoissaolojen lisääntymistä vaan päinvastoin niiden lievää vähentymistä.

Kun oikeudenmukaisen kohtelun sekä työn vaatimusten ja hallinnan mallin yhteydet työtyytyväisyyteen, työpaikkaan sitoutumiseen, työkykyyn ja sairauspoissaoloihin näyttävät hyvin suoraviivaisilta, muodostavat eläkeikäaikomukset poikkeuksen. Niihin tässä soveltamillamme mittareilla ei ole samankaltaista selkeää yhteyttä, joskin tulee huomata aineiston raja- ja vanhempiin, vähintään 50-vuotiaisiin työntekijöihin ja tätä seuraten se, ettei vetosuhteita ja tilastollisia merkitsevyyksiä voi yksi yhteen verrata eri indikaattoreita koskevien tulosten kesken. Löydämme ainoastaan korkeiden vaatimusten kanssa kamppailevilla työntekijöillä yhteyden alhaisempaan eläkeikätoiveeseen; ehkä on merkittävää, että kovemman työpaineen ryhmässä edes autonominen työnkuva ei auta korottamaan eläkeikäsuunnitelmia. Aiemmissa tutkimuksissa on havaittu, että etenkin työtyytyväisyydellä tai sen puutteella on selkeä yhteys eläkeikäomuksiin: tyytymättömyys työhön ennustaa varhaista eläköitymistä (von Bonsdorff ym. 2010a; Böckerman & Ilmakunnas 2016).

Taulukko 1. Tuloksellisen johtamisen viisi indikaattoria ja niiden kytkeytyminen oikeudenmukaiseen kohteluun, työn vaatimuksiin ja hallintaan sekä organisaation taloustilanteeseen. Yhdistettyjen työoloaineistojen (1997, 2003, 2008 ja 2013) analyysi logistisella regressiolla.

| | On työohonsä erittäin tyytyväinen | | Ei halua vaihtaa työpaikkaa | | Työkyky on hyvä (arvio 9-10) | | Ei ole ollut poissa oman sairauden takia | | Arvio eläkelästä vähintään 65 vuotta | | | | | | | |
|--|--------------------------------------|----------|--------------------------------|----------|---------------------------------|----------|---|----------|---|----------|---------|---------|----------|---------|------|------|
| | OR Sig. | 95% C.I. | OR Sig. | 95% C.I. | OR Sig. | 95% C.I. | OR Sig. | 95% C.I. | OR Sig. | 95% C.I. | | | | | | |
| Oikeuden- mukainen kohtelu | *** | 1,85 | 3,09 | 1,34 | 1,93 | *** | 1,421*** | 1,16 | 1,74 | ns | | | | | | |
| | 2,391*** | 4,544*** | 3,57 | 5,79 | 2,398*** | 1,99 | 2,88 | 1,283* | 1,03 | 0,808ns | 0,56 | 1,16 | | | | |
| | | | | | | | | 1,689*** | 1,37 | 2,08 | 1,024ns | 0,72 | 1,45 | | | |
| Työn vaatimukset ja hallinta | *** | | | | | | | *** | | * | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | |
| vähäiset vaatimukset - korkea hallinta (ref.) | 0,498*** | 0,45 | 0,55 | 0,713*** | 0,65 | 0,78 | 0,742*** | 0,68 | 0,82 | 1,139* | 1,03 | 1,26 | 0,929ns | 0,79 | 1,10 | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | |
| vähäiset vaatimukset - vähäinen hallinta | 0,28*** | 0,25 | 0,32 | 0,521*** | 0,47 | 0,58 | 0,465*** | 0,42 | 0,51 | 0,85** | 0,76 | 0,95 | 0,818* | 0,68 | 0,98 | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | |
| korkeat vaatimukset - vähäinen hallinta | 0,692*** | 0,63 | 0,76 | 0,717*** | 0,65 | 0,79 | 0,621*** | 0,57 | 0,68 | 0,896* | 0,81 | 0,99 | 0,84* | 0,71 | 1,00 | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Organisation taloustilanne | *** | 0,55 | 0,79 | 0,861* | 0,75 | 0,98 | *** | 0,814** | 0,71 | 0,93 | ns | 1,025ns | 0,88 | 1,20 | * | |
| | 0,656*** | 0,67*** | 0,54 | 0,83 | 0,803** | 0,69 | 0,94 | 0,748*** | 0,64 | 0,88 | 1,07ns | 0,90 | 1,28 | 0,973ns | 0,76 | 1,25 |
| | | | | | *** | | | * | | | *** | | | 0,699* | 0,52 | 0,95 |
| Vuosi | *** | | | | | | | | | | | | | *** | | |
| | 1,236ns | 0,97 | 1,58 | 0,999ns | 0,84 | 1,19 | 1,283** | 1,08 | 1,53 | - | | | | | | |
| | 1,533*** | 1,23 | 1,91 | 1,287*** | 1,11 | 1,50 | 1,147ns | 0,98 | 1,34 | 1,265** | 1,08 | 1,49 | 0,653** | 0,50 | 0,86 | |
| Vuosi X oikeudenmukainen kohtelu | 0,815ns | 0,64 | 1,04 | 0,933ns | 0,80 | 1,09 | 1,141ns | 0,98 | 1,34 | 0,936ns | 0,79 | 1,10 | 0,538*** | 0,41 | 0,71 | * |
| | ns | | | ns | | | ns | ns | | ns | | | ns | | | |
| | ns | | | ns | | | ns | * | | * | | | ns | | | |
| Oikeudenmukainen kohtelu X organisation taloustilanne | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Vakio | 0,351*** | 18,90 % | | 1,434** | 11,80 % | | 2,274*** | 14,30 % | 0,479*** | 6,30 % | 0,913ns | 3,60 % | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | |
| N | 16,268 | | | 16,258 | | | 16,264 | | 13,299 | | 5,632 | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | |

Kun sitten tarkastelemme taloussuhdanteiden (aineistovuosien) ja työntekijöiden arvioiman organisaation taloustilanteen yhteyttä henkilöstöjohtamisen tuloksellisuusindikaattoreihin, sairauspoissaolot ja eläkeikäaikaet eivät ole samalla tavalla yhteydessä malleissa huomioimiimme työolotekijöihin: ainoastaan epävakaa arvioitu työpaikan taloustilanne alentaa arviota iästä, jossa suunnitellaan jäätävän eläkkeelle. Kuitenkin selkeät yhteydet löytyvät työtyytyväisyyteen, työkykyyn ja työhön sitoutumiseen. Mitä enemmän oman organisaation taloustilanne arvioidaan muuksi kuin täysin vakaaksi, sen vaikeampaa organisaation on pitää yllä työntekijöidensä korkeaa työtyytyväisyyttä ja sitoutumista. Kehno talous näkyy huolestuttavalla tavalla myös heikompina arvoina omasta työkyvystä.

Makrotaloustilanne eli tässä kyselyn ajankohta on yhteydessä johtamisen tuloksellisuusindikaattoreihin vaihtelevin tavoin. Kun vertailuryhmänä on heikkoa taloussuhdannetta kuvaava vuosi 2013, näyttäytyy vertailuvuosista vakaimman, vuoden 2003 tilanne tuottaneen myönteisimmät arviot työtyytyväisyydestä, työhön sitoutumisesta sekä vähäisemmistä sairauspoissaoloista. Vuoden 1997 palkansaajat ovat – lamasta elpyvällä ajan hetkellä – arvioineet työkykynsä parhaaksi. Varovaisesti voisi tulkita, että makrotalouden hyvä tilanne tukee ja välittyy jonkin verran henkilöstöjohtamisen myönteisiksi tuloksiksi, etenkin työhön sitoutumiseksi ja työtyytyväisyydeksi, mutta muut seikat (huono kohtelu, työkuormitus tai organisaation taloutteen kohdistuva välitön uhka) ovat tärkeämpiä silloin kun puhutaan kielteisistä seurauksista. Arvio omasta eläkeiästä ei ole ajallisen muutoksen näkökulmasta tässä samalla tavalla arvioitavissa, koska palkansaajien eläkeikäaikaet ovat kauttaaltaan kohonneet tarkastelujaksolla eläke-etuja koskevien politiikkamuutosten vuoksi (Sutela & Lehto 2014, 219–220).

Interaktioista ensimmäinen, ajallisen muutoksen ja oikeudenmukaisen kohtelun yhteisen vaikutuksen tarkastelu ei tuottanut tilas-

tollisesti merkitseviä löydöksiä. Voinee varovasti päätellä, että makrotalouden tilanne ei muunna sitä, miten työntekijöiden kohtelu välittyy tulokselliseen henkilöstöjohtamiseen. Koettua oikeudenmukaisuutta ja organisaation taloustilannetta vastaajan arvion näkökulmasta koskeva yhdysvaikutus sen sijaan osoitti lievää eriyttävää yhteyttä sairauspoissaolojen sekä eläkeikää koskevien aikomusten suhteen. Yhdysvaikutukset ovat monitulkintaisia ja kertovat siitä, että eläkeaikeet samoin kuin sairauspoissaoloille jääminen ovat osittain subjektiivisesti tulkittavia ja niihin vaikuttaa monisyyinen pohdinta oman työn ja terveyden tilasta. Työntekijät näyttävät punnitsevan asemaansa epävarmoissa talousoloissa siten, että mikäli työpaikan taloutta pidetään epävarmana, työntekijä ei etenkään heikon kohtelun oloissa jää oman sairautensa vuoksi pois työstä. Eläkkeelle jäämisikää arvioidessaan työntekijät puolestaan reagoivat siten, että heikko oikeudenmukaisuus yhdistyy nopeampaan eläkkeellesiirtymisaikomukseen etenkin työpaikan epävarman talouden oloissa mutta verrattuna vahvimman, ei niinkään keskimääräisen oikeudenmukaisuuden ryhmään.

Pohdinta

Olemme arvioineet artikkelissamme, miten suomalaispalkansaajien työn vaatimusten ja hallinnan tasapaino, oikeudenmukainen kohtelu sekä työpaikan taloudellinen tilanne yhdistyvät henkilöstöjohtamisen tuloksellisuuden indikaattoreihin eli korkeaan työtyytyväisyyteen ja -kykyyn, työhön sitoutumiseen, vähäisiin poissaoloihin sekä korkeaan eläkeikäaikomukseen työntekijöiden arvioimina. Näkökulmamme korostaa työelämän laadun tärkeyttä keskeisenä hyvinvoinnin ja samalla kilpailukykyimme osatekijänä (Green & Mostafa 2012; Mustosmäki 2017).

Tulostemme mukaan autonomisella työku-
valla, työpaineen hallinnalla ja oikeuden-
mukaisella kohtelulla työpaikalla voi merkit-
tävasti vaikuttaa henkilöstöjohtamisen tulok-

sellisuuteen, ennen kaikkea työntekijöiden työtyytyväisyyteen, työhön sitoutumiseen, vähäisempiin sairauspoissaoloihin sekä myös työkykyyn. Mahdollisuudet vaikuttaa työntekijöiden halukkuuteen jatkaa työssä ainakin 65-vuotiaiksi eivät ole yhtä selkeät, mutta työurien pidentämishalukkuutta voidaan vahvistaa huolehtimalla etenkin kohtuullisista työn vaatimuksista.

Näiden ohella kontribuutiomme koskee työn epävarmuutta, jota on toki tutkittu paljon (esim. Pyöriä toim. 2017). On havaittu sen ennustavan kielteisiä seurauksia niin työn tekemisen kuin työn ja muun elämän yhteensovittamiseen kohdistuvan lisääntyvän stressin osalta (esim. Nolan ym. 2000). Aiemman tutkimuksen havainnot koskevat pääsääntöisesti sitä epävarmuutta, jonka työntekijät arvioivat kohdistuvan heidän omaan työhönsä (esimerkiksi työttömyyden uhkaa). Tässä valitsimme tutkittavaksi hieman eri tulokulman, nimittäin työntekijöiden arvion organisaation taloustilanteesta (ei omasta työstään). Löysimme heikkenevän talousarvion kielteisen yhteyden työtyytyväisyyteen, työhön sitoutumiseen ja työkykyyn. Työpaikan taloustilanteen välittymistä jopa työntekijöiden arvioon omasta työkyvystä voi pitää huolestuttavana tuloksena. Voisivatko organisaatiot toimia toisin – sen eteen, etteivät taloushuolet kulkeutuisi työntekijöiden murheiksi ja työkykyrasitteiksi?

Olisiko esimerkiksi johdon ja yhteistoimintaorganisaatioiden syytä miettiä, miten paljon organisaation talouden suhdanteisia muutoksia on tarpeen valuttaa alaspäin työntekijöiden tietoon ainakaan sillä tavalla, että tuotettaisiin yleistä huolta ja epävarmuuden ilmapiiriä? Avoimuudesta ei pidä tinkiä, päinvastoin, mutta mikäli taloustilanteesta vallitsee yleistä epävarmuutta, se aiheuttaa tyypillisesti kielteisiä tuntemuksia ja voi pitkään jatkuessaan kuormittaa paitsi työntekijöitä myös organisaation tulosta. Olisiko vaihtelevissa taloustilanteissa mahdollista pyrkiä mahdollisen pragmaattiseen viestintään: mitä vaihtelut tarkoittavat, ja mitä

ne eivät tarkoita, niin työpaikkojen jatkoon kuin työn käytäntöjenkin osalta? Etenkin jos henkilöstömäärään kohdistuvaa painetta ei ole tai sellaista pyritään muin tukitoimin välttämään, tulisi tämä viesti muistaa kertoa. Henkilöstön asemasta mahdollisissa yrityksen tai organisaation taloudellisissa vaikeuksissa voi myös pyrkiä erilaisin tukitoimin huolehtimaan, ja sopia heidän kanssaan siitä, voisiko vaikkapa henkilöstövähennyksien sijaan hakea ratkaisuja kaikkia koskevasta työajan lyhentämisestä tai vastavasta ylimenokauden järjestelystä.

Jättämällä pois pessimistiset, työntekijöille tiedoksi kulkeutuvat tilannearviot suhdannevaihteluissa voitaisiin mahdollisissa tulevissa talousnotkahduksissa vahvistaa palkansaajien henkilöstöjohtamisen tuloksellisuutta eli parantaa heidän työhön sitoutumistaan ja työtyytyväisyyttään ja jopa heidän arviotaan omasta työkyvystään.

Ekonomistisessa tutkimuksessa työpaikkatason hyvinvointia heikentävää epävarmuutta samoin kuin luovaan tuhoon kuuluvaa työpaikkojen tuhoutumista on pidetty pienempänä pahana makrotaloudelle kuin luovan tuhon myönteistä tuottavuuskasvuvaikutusta ja nopeutuvaa reaalitylokehitystä. Vaikutus hyvinvointiin voi koko kansantalouden kannalta olla myönteinen, varsinkin jos epävarmuudesta aiheutuvia haittoja korjataan riittävällä työttömyysturvalla. (Maliranta 2017.)

Peräänkuuluttaisimme kuitenkin sosiaalisia innovaatioita siitä, miten huolehtia niistä työpaikkansa menettävistä, jotka eivät löydä uutta jalansijaa työmarkkinoilla. Toimipaikan lakauttamisen seurauksena työpaikkansa menettäneistä irtisanotuista kymmenesosa ajautuu saman tien työmarkkinoiden ulkopuolelle ja toinen vajaa kymmenesosa piakkoin heikkenevälle työurapolulle (Jolkkonen ym. 2017). Myös esimerkiksi työehdoiltaan heikoimpiin määrääkatyösopimuksiin jumiin jääneillä kohoaa työkyvyttömyyseläkkeen riski (Ojala ym. 2017). Vaikka työmarkkinoilla on paljon myönteistä integroivaa kapasiteettia (Jolkkonen ym. 2017),

osa joutuu luovassa tuhossa työmarkkinoiden ulkopuolelle. Onko vallitseva toimeentuloturva- ja palvelujärjestelmä riittävä tämän osuuden pienentämiseen? Voisimmeko luoda työpaikkojen, sosiaali- ja terveyspalveluiden sekä työvoimaviranomaisten yhteistyönä sellaista uudenlaista tuen järjestelmää ja siltaa, joka yhtäältä vahvistaisi työorganisaatioiden reaktiokykyä uudistuviin markkinatilanteisiin ja toisaalta parantaisi työttömäksi jäävien työ- ja toimintakykyä ja uudelleenkoulutusta? Työttömän kannalta tämä voisi tarkoittaa esimerkiksi sitä, ettei työterveyshuollon asiakkuus katkeaisi työttömyyteen.

Kirjallisuus:

Alasoini, T. (2016) Hallituksen työelämäreformi ja hyvä työelämän laatu. *Talous & Yhteiskunta* 44(1): 18–22.

von Bonsdorff, M.E., Huuhtanen, P., Tuomi, K. & Seitsamo, J. (2010a) Predictors of Employees' Early Retirement Intentions: An 11-year Longitudinal Study. *Occupational Medicine* 60(2): 94–100.

von Bonsdorff, M. E., Vanhala, S., Seitsamo, J., Janhonen, M. & Husman, P. (2010b) Employee Well-being, Early Retirement Intentions, and Company Performance. *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 52(12): 1255–1261.

Böckerman, P. & Ilmakunnas, P. (2016) Työolojen ja johtamisen yhteys eläköitymisaikaisiin ja toteutuneeseen eläkkeelle jäämiseen. Teoksessa Noora Järnefelt (toim.): *Työolot ja työurat – tutkimuksia työurien vakaudesta ja eläkkeelle siirtymisestä*. Helsinki: Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 08/2016, 149–173.

Chew, J. & Chan, C.C.A. (2008) Human Resource Practices, Organizational Commitment and Intention to Stay. *International Journal of Manpower* 29(6): 503–522.

Fransson, E. I., Nyberg, S.T., Heikkilä, K., Alfredsson, L., Bacquer De, D., Batty, G. D., Bonenfant, S., Casini, A., Clays, E., Goldberg, M., Kittel, F., Koskenvuo, M., Knutsson, A., Leineweber, C., Magnusson Hanson, L.L. Nordin, M., Singh-Manoux, A., Suominen, S., Vahtera, J., Westerholm, P., Westerglund, H., Zins, M., Theorell, T. & Kivimäki, M. (2012)

Comparison of Alternative Versions of the Job Demand-Control Scales in 17 European Cohort Studies: The IPD-Work Consortium. *BMC Public Health*. <https://bmcpublichealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/1471-2458-12-62> (viitattu 27.6.2017).

Green, F. & Mostafa, T. (2012) Trends in Job Quality in Europe. Luxembourg: Eurofound & Publications Office of the European Union.

Harney, B. & Jordan, C. (2008) Unlocking the Black Box: Line Managers and HRM-Performance in a Call Centre Context. *International Journal of Productivity and Performance Management* 57(4): 275–296.

Head, J., Kivimäki, M., Siegrist, J., Ferrie, J. E., Vahtera, J., Shipley, Martin J. & Marmot, M. G. (2007) Effort-Reward Imbalance and Relational Injustice at Work Predict Sickness Absence: The Whitehall II Study. *Journal of Psychosomatic Research* 63(4): 433–440.

Häusser, J. A., Mojzisch, A., Niesel, M. & Schulz-Hardt, S. (2010) Ten Years On: A review of Recent Research on the Job Demand-Control(-Support) Model and Psychological Well-being. *Work & Stress* 24(1): 1–35.

Jokinen, E. (2017) Näkökulmia arviointitutkimukseen. Henkilöstö kuntaudistuksessa. Tampereen yliopisto: Acta Electronica Universitatis Tampensis 1788.

Jolkonen, A., Koistinen, P., Kurvinen, A., Lipiäinen, L., Nummi, T. & Virtanen, P. (2017) Labour market attachment following major workforce downsizings: a comparison of displaced and retained workers. *Work, Employment & Society*, online first. DOI 10.1177/0950017017706305

Karasek, R. A. Jr., Theorell, T. (1990) *Healthy Work. Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. New York: Basic Books.

Kauhanen, M. (2012) The Impact of the Near Superior's Management on Worker Wellbeing, Retirement Intentions, and Establishment Productivity. Helsinki: Labour Institute for Economic Research, Working Papers 279.

Kinnunen, U., Feldt, T., Mauno, S. (toim.) (2008) *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. 2. painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Maliranta, M. (2017) Johtamisen laatu, talouden uudistuminen ja tuottavuus: arvioita Suomen tilasta. Työpoliittinen Aikakauskirja 60(2): 33–49.

Mustosmäki, A. (2017) How Bright Are the Nordic Lights? Job Quality Trends in Nordic Countries in a Comparative perspective. University of Jyväskylä: Jyväskylän Studies in Education, Psychology and Social Research 586.

Mäki-Fränti, P. (2009) Henkilöstön työkyky ja toimipaikkojen tuottavuus. Helsinki: Pellervon taloudellisen tutkimuslaitoksen työpapereita 118.

Nolan, J. P., Wichert, I. C. & Burchell Brendan J. (2000). Job Insecurity, Psychological Well-being and Family Life. Teoksessa E. Heery & J. Salmon (toim.): The Insecure Workforce. London: Routledge, 181–209.

Ojala, S., Hautaniemi, A. (2012) Tietotyöntekijän paremmat työmarkkinat? Yhteiskuntapolitiikka 77(5): 479–493.

Ojala, S., Nätti, J. & Lipiäinen, L. (2017) Types of Temporary Employment: An 8-Year Follow-Up of Labour Market Attachment. Social Indicators Research, online first. DOI 10.1007/s11205-017-1648-7

Ojala, S., Nätti, J., Kauhanen, M. (2015) Työn laatu ja myöhempi työura osa- ja määräaikaaisessa työssä. Työsuojelurahaston tutkimushanke 2013–2014. Loppuraportti. Tampereen yliopisto: Työelämän tutkimuskeskuksen työraportteja 90/2015.

Oshagbemi, T. (1999) Overall job satisfaction: how good are single versus multiple-item measures? Journal of Managerial Psychology 14 (5), 388–403.

Otonkorpi-Lehtoranta, K., Leinonen, M. & Heiskanen, T. (2017) Sitoutuminen ja tiedon jakaminen tietointensiivisissä yrityksissä. Tampereen yliopisto: Työelämän tutkimuskeskuksen työraportteja 93/2016.

Peutere, L., Lipiäinen, L., Ojala, S., Järvinen, K-M., Pyöriä, P., Saari, T. & Jokinen, E. (2017a) Talouskriisit, työhyvinvointi ja työurat. Työsuojelurahaston tutkimushanke 2015–2017. Loppuraportti. Tampereen yliopisto: Työelämän tutkimuskeskuksen työraportteja 94/2017.

Peutere, L., Lipiäinen, L., Ojala, S., Järvinen, K-M. & Pyöriä, P. (2017b) Relational Justice, Economic Fluctuations and Long-term Sickness Absence: A Multi-cohort Study. Artikkelikäsikirjoitus.

Pyöriä, P. (toim.) (2012) Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki: Gaudeamus.

Pyöriä, P. (toim.) (2017) Työelämän myytit ja todellisuus. Helsinki: Gaudeamus.

Saari, T. & Pyöriä, P. (2015) Causes and Preconditions for Organisational Commitment in Knowledge Work – A Comparison of Two Expert Organizations. International Journal of Work Innovation 1(3): 271–286.

Sutela, H. & Lehto, A-M. (2014) Työolojen muutokset 1977–2013. Helsinki: Tilastokeskus.

Tenhiälä, A., Linna, A., von Bonsdorff, M., Pentti, J., Vahtera, J., Kivimäki, M. & Elovainio, M. (2013) Organizational Justice, Sickness Absence and Employee Age. Journal of Managerial Psychology 28(7/8): 805–825.

Vanhala, S. & von Bonsdorff, M. (2012) Henkilöstöjohtamisen hyvät käytännöt. Teoksessa P. Pyöriä (toim.): Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki: Gaudeamus, 119–136.

Vanhala, S. (toim.) (2013) Hyöty – Hyvinvointia ja tuloksellisuutta hyvällä henkilöstöjohtamisella. Helsinki: Aalto-yliopiston kauppakorkeakoulun julkaisuja, Kauppa ja talous 5/2013.

Tuleeko sote-johtajan ihannetyöpäivästä totta?

Anu Järvensivu¹ - Nina Talola² - Anne Konu³ - Juhani Linna⁴ - Juho Hella⁵ - Katariina Tiitinen⁶ - Jaakko Hakulinen⁷ - Markku Turunen⁸

Artikkelissa tarkastellaan sosiaali- ja terveysalan johtajien ihannetyöpäivän piirteitä, kuten työn-teen puitteita, työajan rytmitystä, sosiaalisia suhteita ja työn sisältöjä. Aineistona käytetään digitaalisen pelillisen johtamisen arviointi- ja kehittämissovelluksen tuottamaa dataa sen yhden osion osalta. Kyseinen ”Ihannetyöpäivä-osio” sisältää 26 tehtävää. Peliä on tämän artikkelin kirjoitushetkellä pelannut 424 pelaajaa ja pelaajamäärä kasvaa kaiken aikaa. Pelaajien hahmotteleman ihannetyöpäivän piirteitä verrataan artikkelissa myös suomalaisen työn tulevaisuudesta tehtyihin ennakkointeihin.

Työhön liittyvistä ongelmista ihannetyöhön⁹

Sosiaali- ja terveysalalla toimiva digitaalisen johtamispelin pelaaja luonnehti ihannetyöpäiväänsä seuraavasti:

”Enimmäkseen omaa rauhaa potilastyön parissa. Lisäksi tietojen päivitystä lukien tai koulutuksin sekä kollegoiden tapaamista päivittäin.” (pelaajan kommentti johtamispelissä)

Ihannetyöstä ei työelämäntutkimuksessa tai julkisuudessa paljoa keskustella. Päinvastoin, ongelmakeskeisestä työelämäpuheesta on ollut tapana syyttää milloin työelämän tutkijoita,

¹ Anu Järvensivu, FT, dosentti, Tampereen yliopisto

² Nina Talola, FM, tutkija, Tampereen yliopisto

³ Anne Konu, FT, dosentti, yliopistonlehtori, Tampereen yliopisto

⁴ Juhani Linna, FM, tutkija, Tampereen yliopisto

⁵ Juho Hella, FM, tutkija, Tampereen yliopisto

⁶ Katariina Tiitinen, FM, tutkija, Tampereen yliopisto

⁷ Jaakko Hakulinen, FT, tutkija, Tampereen yliopisto

⁸ Markku Turunen, FT, professori, Tampereen yliopisto

⁹ Artikkelit on kirjoitettu osana Tekes-rahoitteista Magellan-projektia.

milloin mediaa. Viimeisin vahva puheenvuoro aiheesta esitettiin keväällä 2017 ilmestyneessä kirjassa ”Työelämän myytit ja todellisuus” (Pyöriä toim. 2017). Kirja oli viritetty median lietsomaksi katsottua negatiivista työelämäpuhetta vastaan kirjoitetuksi työelämän totuuden paljastamiseksi. Kirjan takakansitekstiä mukailen: ”Työelämän huonontuminen ja epävarmuuden kasvu hallitsevat nykypäivän keskustelua työstä. Ovatko epätyypilliset työsuhteet yleistyneet? Elämmekö 24/7-yhteiskunnassa, jossa työn ja perheen yhteensovittaminen on yhä vaikeampaa, ellei jopa mahdotonta?”

Kirjan toimittaja Pasi Pyöriä toteaa kirjan johdannossa, että toisin kuin työelämää koskeva uutisointi monesti antaa ymmärtää, palkansaajien työolot eivät ole pelkkää kurjuutta, jatkuvaa muutosta ja epävarmuuden sietämistä. Hänen mukaansa finanssikriisistä huolimatta työelämän laatu on säilynyt vakaana. Pyöriä myös erittelee syitä, miksi kielteisen työelämäkuvan ylläpitäminen sopii hyvin niin median kuin ammatti- ja työnantajajärjestöjenkin intresseihin. Kirjassa työelämän mainettaan parempi todellisuus paljastetaan lähinnä tilastoja tutkimalla ja tässä mielessä historian suuntaan katsoen. (Pyöriä 2017.)

Kielteistä työelämäkuvaa kritisoivasta keskustelusta jää tyypillisesti kuitenkin puuttumaan yksi keskeinen tekijä, nimittäin työtä tekevien kertomisen tapa: ongelmat tuodaan esiin ilon aiheita helpommin. Ihmiset on vaikea saada kertomaan työstään onnentarinoita, vaikka sellaisia kerrottavaksi epäilemättä riittäisikin (Järvensivu 2014). Teimme taannoisen tutkimusryhmämme kanssa parhaamme viritäksemme suurelle yleisölle monin kanavin levitettyä kirjoituspyyntöä tuottamaan kuvauksia onnistumisen kokemuksista, mutta tulos jäi tässä mielessä laihaksi. Saatuja kirjoituspyyntövastauksia, eli ihmisten työelämäntarinoita, leimasi vahvasti työelämän ongelmien kuvaus. Aivan liian suuri osa kirjoituksista oli suoranaisia kärsimystarinoita (mt.), mikäli totuudeksi työelämästä ajatellaan esimerkiksi työolobarometrien (esim. Mähönen 2017) vuodesta toiseen tuottama kohtuullisen positiivinen kuva.

Onkin todennäköistä, että siinä kuin median tai työmarkkinaosapuolten edustajilla, myös muilla ihmisillä on taipumus tuoda esiin ennen työelämän ongelmia ja kehittämistarpeita kuin työhön liittyviä myönteisiä kokemuksia tai suoranaisia unelmia. Osin tämä epäilemättä johtuu halusta kehittää omaa työtä ja yleisemmin työelämää yhä paremmaksi, mikä on vuosikymmenet ollut yksi suomalaisen yhteiskunnan keskeisistä tavoitteista. On sinänsä ymmärrettävää, että työelämän ongelmia halutaan korjata ja välttää.

Ongelmista lähtevän orientaation varjopuoleksi voisi ajatella sen, että työhön tai ammattiin liittyvistä ihanteista, ideaaleista tai unelmista ei tahdo löytyä tietoa eikä tutkimusta, kuten unelma-ammateista gradun tehnyt Kriikkukin joutui työelämäntutkimuksellisen katsauksen tehtyään toteamaan (Kriikku 2015). Työntekijäideaaleja ja ideaalityöntekijöitä toki on tutkittu ja ideaalien historiallisia muutoksiakin analysoitu (mm. Väänänen & Turtiainen 2014). Näissä analyyseissä näkökulmana on kuitenkin ollut työntekijöille ja työntekijyydelle eri suunnista asettuvat odotukset eivätkä niinkään työntekijöiden odotukset työltä.

Ihannetyön pohdintojen jäätyä marginaaliin työtä tekevien unelmat eivät myöskään ole nousseet työelämän kehittämistä ja muutosodotuksia suuntaaviksi tekijöiksi. Vastausta vaille jää kysymys, olisiko yhteiskuntamme ja työelämämmen osana erilainen, jos kehittämistä ja muutosta olisivat nykyistä vahvemmin ohjanneet työtä tekevien ihanteet.

Peiliin katsomisen kohta tutkijoilla ja päätöksentekijöillä saattaakin löytyä siitä, että standardeja hyvälle työelämälle laaditaan vuosikymmenestä toiseen asiantuntijavoimin tai moniportaisten edunvalvontaorganisaatioiden välityksellä kysymättä suoraan työtä tekeviltä, millaisen työn ja työelämän he haluaisivat, ja osallistamatta heitä haluamansa kaltaisen tulevaisuuden työelämän rakentamiseen - etenkin

yhteiskunnan tasolla. Digitalisaatio tekee kuitenkin yhä helpommaksi sellaiset toimet, joilla työtä tekevät pääsevät itse määrittelemään hyvän työn kriteerejä, kertomaan työelämäihanteistaan ja unelmistaan tai rakentamaan unelmiensa työelämää. Kyse onkin enää lähinnä resurssien kohdentamisesta tutkimus- ja kehittämismenetelmiin liittyvään kehittämistoimintaan sekä laajemman hyväksynnän ja tahtotilan luomisesta ihmisten suoralle digitaalisvälitteille osallistumiselle ja osallisuuden kokemuksen rakentamiselle myös työelämän ja sen idealien osalta.

Sytä työhön liittyvien ihanteiden tutkimuksen ja muun myönteisten työelämäasioiden huomioon ottaen nuukuuteen voisi siis etsiä tutkimuksellista lähestymistavoistakin, vaikka oma osuutensa vinoumassa lienee niin medially kuin työelämäntutkimuksen tieteellisten keskustelujen tai tutkijoiden perinteisten orientaatioiden ja keskustelujen ongelmakeskeisyydelläkin. Uudenlaisia menetelmiä ja lähestymistapoja olisi luontevaa kehittää niin kansalaisten osallisuuden vahvistamiseksi kuin työn tulevaisuuden ymmärtämiseksikin.

Ihanteiden tutkiminen on erityisen tärkeää juuri nyt, koska digitalisaatio mahdollistaa hiljalleen yhä moninaisempia työnteon tapoja, muuttaa tehtäviä ja aiheuttaa vanhojen ammattien katoamista ja uusien syntyä (esim. Oksanen 2017). On todennäköistä, että ihmiset alkavat toteuttaa unelmiaan, jos ja kun niiden toteuttaminen helpottuu. Näin ollen ihanteet tulevat ohjaamaan tulevaisuuden työelämän kehitystä yhtenä muutosvoimana siinä kuin teknologiset, taloudelliset, ekologiset tai muut sosiaaliset ja inhimillisen tason voimatkin.

Tässä artikkelissa tuomme esiin yhden vaihtoehdon työhön liittyvien ihanteiden ja unelmien tutkimiseen. Kyse on digitaalisesta hyötypelistä, jota voisi luonnehtia myös pelillistetyksi digitaalisiksi tutkimusinstrumentiksi. Tutkimuskohteenamme ovat sosiaali- ja terveysalan johtajien ihannetyöpäivän piirteet. Teema oli yhtenä kiinnostuksen kohteena kehitettäessä

digitaalinen pelillistetty tiedonkeruun tapa ja väline, joka valmistui 2016 Tekesin, Tampereen ja Turun yliopistojen sekä Työterveyslaitoksen rahoittaman hankkeen lopputuotteena (JoPe johtamispeli 2016). Tällä hetkellä juuri sote-alan johtajien työhön liittyvien ihanteiden tunteminen on ajankohtaista meneillään olevan mitattavan sote-uudistuksen johdosta, joten tämän ryhmän ottaminen tutkimuksen ensimmäiseksi kohteeksi oli luontevaa.

Sosiaali- ja terveysalan johtamisen arviointi- ja kehittämisspeli kerryttää monenlaisen tutkimukseen ja kehittämistyöhön soveltuvaa dataa. Peliä on tähän mennessä ehtinyt pelata 424 johtajaa joko pelin kehitystyöhön osallistuneilla työpaikoilla tai alan johtamiskoulutuksissa.

Kuva 1. JoPe johtamispeli kokoaa digiajan mahdollisuuksia hyödyntäen tietoa työelämästä.



Johtamispeli koostuu useista osioista. Yksi näistä minipeleistä käsittelee ihannetyöpäivää. Siinä pelaaja saa ”tuunata työpäivän” mieleisekseen. Osiossa on leikkilisiä piirteitä, joilla pyritään tukemaan eletystä arjesta irtaantumista, haaveiluun heittäytymistä ja rohkeaa unelmien kuvaamista. Itse tehtävistä suurin osa on kuitenkin luonteeltaan varsin tavanomaisia monivalintakysymyksiä. Tässä artikkelissa käytämme ihannetyöpäivää käsittelevän minipelin tuottamaa aineistoa, joka koostuu pelaajien vastauksista 26 tehtävään.

Ihannetyöpäivän tutkiminen pelillistetyin tutkimusvälineen avulla

Pelillistämisen (gamification) käsite on melko uusi. Se on syntynyt ja vakiintunut kymmenen vuoden kuluessa. Pelillistäminen voidaan määritellä pelillisten elementtien käyttämiseksi ei-pelillisissä konteksteissa. (Deterding ym. 2011.) Pelillistämisen ajatus kumpuaa pyrkimyksestä integroida erityisesti digitaalisiin palveluihin piirteitä ja elementtejä, jotka tekisivät niistä yhtä houkuttavia ja motivoivia kuin pelit ovat ja saisivat aikaan vastaavia kokemuksia ja käyttäytymistä kuin pelit onnistuvat saamaan. Useissa tapauksissa tavoitellaan käyttäytymisen muutosta, kuten terveellisempien elämäntapojen omaksumista. Olennaisena pelillistämässä voidaan pitää systeemistä lähestymistapaa, pelin piirteiden, pelimekaniikkojen ja -dynamiikkojen hyödyntämistä, sekä toisaalta kokemuksellisuutta, eli syntyvää pelillisyyden kokemusta. (Warmelink 2011; Huotari & Hamari 2012; Ängeslevä 2014; Hamari ym. 2014.)

Jotta pelin houkuttavuus voidaan siirtää toisenlaiseen kontekstiin, on tiedettävä, mistä se syntyy. Tutkijat ovatkin yrittäneet tavoittaa niitä tekijöitä, jotka tekevät pelistä pelin, eli saavat aikaan innostusta ja toistuvaa pelaamista. Pelin ytimen löytäminen on kuitenkin osoittautunut vaikeaksi, mikä tekee myös pelillistämisen perusidean hyödyntämisestä haastavaa. Toisinaan peliä peilataan myös sen lähikäsitteisiin, esimerkiksi leikkiin. Peli ja leikki ovat eri asioita, mutta muodoltaan vapaat tai avoimet pelit voidaan ajatella enemmän leikillisiksi ja mielikuvitusta sallivia piirteitä sisältäviksi kuin säännöiltään ja struktuuriltaan tiukat pelit. (Deterding ym. 2011.) Niin ikään pelien erottaminen urheilusta tai simulaatioista on neuvottelunvaraista. Peli voidaan myös ymmärtää joko koherentiksi kokonaisuudeksi tai vain pelillisiksi piirteitä sisältäväksi tuotteeksi tai palveluksi. (Stenros 2014.)

Tyypillisiä pelillistämässä käytettyjä motivaation lisääjiä ovat pisteet, tulostaulukot, merkit, tasot, tarinat, teemat, maalit, palaute, palkinnot, edistyminen ja haasteet. Tavanomaisia

tutkimuksista löytyviä pelillistämisen sovelluskohteita taas ovat esimerkiksi koulutus tai oppiminen, joukkoistaminen sekä organisaatioiden sisäiset järjestelmät. (Hamari ym. 2014.) Työelämäntutkimuksessa emme ole juurikaan törmänneet pelillistettyihin metodeihin. Suomessa tällaisen kehitystyöhön on lisäksemme osallistunut lähinnä dosentti Marko Kesti Lapin yliopistosta.

Tässä tutkimuksessa käytetty digitaalinen johtamisen kehittämis- ja arviointipeli sisältää useita erilaisia osia, minipelejä. Artikkelimme perustuu näistä yhteen. Kyseisessä minipelissä johtajat saavat tuunata mieleisensä työpäivän. Pelin alussa pelaaja valitsee haluamansa sukupuolen (vaihtoehdot nainen ja mies) ja vaatepuksen. Näiden tehtävien tarkoitus on tukea sanallista tehtäväksi antoa, eli johdatella pelaajaa irtaantumaan omasta työn arjestaan ja esittämään ihannetyöpäivää koskevia haaveitaan.

Seuraavien tehtävien aikana pelaaja valitsee esimerkiksi ihannetyöpäivänä käyttämänsä kulkuvälineet, kodin ja työpaikan välisen ihanteellisen etäisyyden, työmatkan varrelle osuvia maisemia ja rakennuksia, monenlaisia työpäivän sisältöön ja ajalliseen rytmitykseen liittyviä seikkoja, työsuhdemallinsa, työtilansa sekä työskentelyseuransa.

Ihannetyöpäivää käsittelevää minipeliä voidaan luonnehtia pelillistetyksi digitaalseksi tutkimusvälineeksi. Ajatuksena on, että se on vastaajalle motivoivampi ja houkuttelevampi kuin esimerkiksi kyselyt tai haastattelut. Niin ikään oletamme pelillisen muodon rohkaisevan vastaajaa tuomaan esiin työhön liittyviä ihanteita, haaveita ja unelmia tavanomaisen arjen tai ongelmien kuvaamisen sijasta. Digitaalinen muoto mahdollistaa joustavan vastaamisen tavan. Pelaamisen voi keskeyttää ja peliin palata myöhemmin. Peli soveltuu myös mobiililaitteella pelattavaksi. Se on selainpohjainen eikä näin ollen edellytä sovelluksen lataamista.

Ihannetyöpäiväosio muodostaa kokonaisuuden, jonka pelaamisen jälkeen pelaaja saa luonnehdinnan itsestään. Luonnehdinta pohjaa

pelaajan tekemiin valintoihin, mutta siinä on mukana samankaltaista leikillisyyttä, jota löytyy monista nykyisin tavanomaisista sosiaalisessa mediassa leviävistä testeistä. Vastaajista noin kolme neljäsosaa piti kuitenkin saamaansa luonnehdintaa osuvana ja itseään kuvaavana. Pelillisistä elementeistä ja piirteistä ihannetyöpäiväosiossa on hyödynnetty nopeaa palautetta, visuaalisuutta, leikillisyyttä, mielikuvituksellisuutta ja tarinallisuutta.

Aineisto ja sen analyysi

Ihannetyöpäivää käsittelevän minipelin tuotama aineisto on osa JoPe – johtamispelin (JoPe johtamispeli 2016) tuottamaa aineistoa. Aineiston yhtenä erityisenä piirteenä voidaan pitää sitä, että se karttuu jatkuvasti. Aineisto on myös monitasoista koostuen niin kutsutusta primääritiedosta, jolla tarkoitetaan pelaajien pelissä tekemiä valintoja, sekä sekundaarisesta tiedosta, joka puolestaan on pelijärjestelmän lokien kautta kertyvää tietoa. Pelaajien itseltään antamat taustatiedot, pelin lokitiedot sekä pelattujen minipelien tiedot tallentuvat tietokantaan, josta aineisto voidaan ladata analysoitavaksi.

Jokaista tehtävää tai kysymystä kohden on useampi muuttuja. Ensijainen muuttuja kertoo pelaajan pelissä tekemän valinnan, kun taas

toissijaiset muuttujat sisältävät muun muassa pelaajan kysymyskohtaiset päätöksentekoaajat, kysymyksen katselukerrat, pelaamisajan päivämäärät ja kellonajat sekä kuinka mones pelikerta on kyseessä. Tässä artikkelissa käytetty aineisto sisältää myös vastaajien kirjoittamaa avovastaustyyppistä tekstiä. Pelin ylläpitokäyttöliittymästä on aineiston lisäksi ladattavissa eri käyttäjäryhmät. Aineistoa on alkanut kertyä vuoden 2015 syyskuusta alkaen. Peliä on pelannut heinäkuun 2017 loppuun mennessä 424 henkilöä yhdeksästä eri organisaatiosta sekä johtamiskoulutuksista. Ihannetyöpäiväänsä on tästä joukosta tuunnannut 359 henkilöä eli noin 85 prosenttia kaikista pelaajista.

Ihannetyöpäivä-minipelistä kertyneen aineiston avulla on tässä tarkasteltu ihannetyöpäivään kuuluvia piirteitä yleisellä tasolla sekä sukupuolen suhteen. Analyysina on käytetty χ^2 – riippumattomuustestiä sekä tarvittaessa Fisherin tarkkaa testiä. Tilastollisesti merkitsevinä eroina pidetään $p < 0.05$ arvoja.

Kokonaisuudessaan johtamispelin yhtenä ideana on antaa mahdollisuus organisaatioille verrata pelaajien vastauksia niin yksilö- kuin organisaatiotasollakin. Käytännössä organisaation johtajalla / pääkäyttäjällä on mahdollisuus tarkastella pelistä muodostunutta dataa muodossa ”oma organisaatio vs. muut pelaajat”. Myös

Kuva 2. Työpöydän ääreen asettautuneista johtajista 85 % kävi tuunaamassa ihannetyöpäiväänsä valintaikkunasta.



yksittäisellä pelaajalla on mahdollisuus verrata omia vastauksiaan muiden pelaajien vastauksiin.

Pelin kautta kertyvä tieto on osoittautunut jatkokäytön suhteen notkeaksi verrattuna perinteiseen kyselytutkimus-aineiston käsittelyyn. Huomattava etu on aineiston jatkuva karttuminen. Päivittynyt aineisto on kätevä ladata ja analysoida uudestaan. Pelillä kerättävän aineiston haasteena on ollut lähinnä mielekkään tiedon keruu ja uudenlaisten hyödyntämismahdollisuuksien keksiminen moninaisesta datamassasta. Etenkin lokitietojen järkevää koontia on pohdittu pelin sisällöntuottajien ja biostatistikkojen kesken huolellisesti ja sitä on myös terävöitetty matkan varrella. Tässä artikkelissa aineistona käytetään vain tehtävävastauksia, mikä on varsin lähellä perinteisen kyselyaineiston analyysitapaa.

Toisaalta myös esimerkiksi kuvien ja animaation käyttö sanallisten kysymysvaihtoehtojen paikalla sisältää omat haasteensa. Voidaanko esimerkiksi olettaa ihmisten mieltävän hymiöt samaa tarkoittaviksi, kun hymiöiden käyttö ylipäätään saattaa olla vierasta pelaajille? Tässä artikkelissa käytetyssä aineistossa suurin osa tehtävistä oli sanallisessa muodossa. Hymiöitä käytettiin ihannetyöpäivään liitettyjen tunteiden kuvaamisessa.

Kertyvän aineiston monitasoisuus on rikkaus, jota tullaan hyödyntämään enemmän jatkossa. Samoin muita datan ja sen jatkuvan kerryttämi-

sen avaamia mahdollisuuksia tullaan pohtimaan edelleen. Toistaiseksi pelaajat ovat tuunanneet ihannetyöpäiväänsä vain kerran. Millainen mahtaisi samojen johtajien näkemys ihannetyöpäivästä olla viiden vuoden kuluttua?

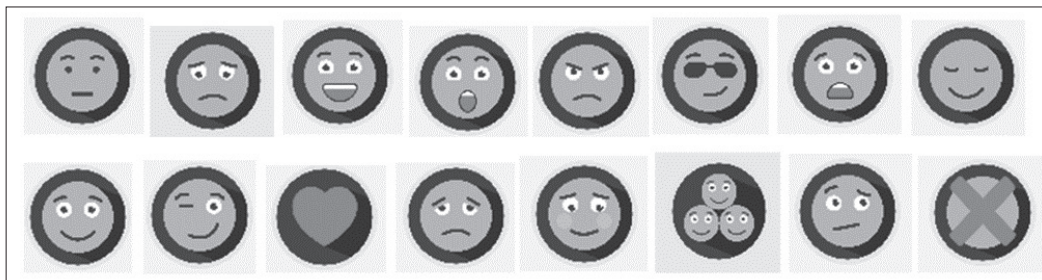
Ihanteelliset työn teon puitteet

”Seisomatyöpisteet ehdottomat, innovatiivinen tila, jossa oma rauha mutta muita henkilöitä lähellä.” (avovastaus)

Pelin tuottamien visuaalisuuteen pohjaavien valintojen mukaan useampi johtaja pukeutuu ihannetyöpäivänään mieluummin hieman rennommin esimerkiksi farkkuihin, neuleeseen ja tennareihin kuin pukuun tai jakkupukuun. Vastausten perusteella monet naisjohtajat kiehtaisivat mielellään hiukset poninhännälle. Sukupuolen osalta vain alle 10 prosenttia valitsi toisin kuin miten oli ilmoittanut sukupuolekseen peliin kirjautuessaan. Vaihtoehdot rajoituivat tässä vaiheessa vain mieheen tai naiseen, mutta vaihtoehtoja on tarkoitus laajentaa jatkossa.

Myös työympäristössä arvostetaan oman rauhan ohella rentoutta ja esteettisyyttä. Yli 60 % vastaajista piti ihanteellisena työskentelyympäristönä omaa huonetta omalla työpaikalla. Kolmannes valitsi ihanneympäristöksi kesäisen puutarhan. Vajaa viidennes nosti ihanteellisten työskentelypaikkojen joukkoon oman kotinsa ja suunnilleen sama määrä yhteisöllisen työti-

Kuva 3. Tunnetko työpäivän aikana ”en juuri mitään”, ”surullisuutta”, ”iloisuutta”, ”yllättyneisyyttä”, ”vihaa”, ”ylpeyttä”, ”pelkoa”, ”tyytyväisyyttä”, ”onnellisuutta”, ”innostusta”, ”intohimoa”, ”masennusta”, ”häpeää”, ”yhteenkuuluvuutta”, ”hämmennystä”, ”en koe tunteita” vai kenties jotain muuta?



lan. Naiset suosivat työskentelypaikkana kotia miehiä useammin. Nykyisin etenkin asiantuntijatyötä tekeville tavanomaiset työskentelytilat, kuten hotelli, kirjasto, asiakkaan tai yhteistyökumppanin tilat, kahvila ja avokonttori jäivät työtilasuosikkilistassa hännille. Kahden hengen huonetta piti hyvänä ratkaisuna vain hieman edellisiä vaihtoehtoja useampi. Yhä lisääntyvät monitilatoimistot eivät siis välttämättä ole niitä työn teon paikkoja, joita sote-johtajat suosisivat voidessaan valita.

Työolobarometrin (Mähönen 2017) mukaan erityisesti ylemmillä toimihenkilöillä on nykyisin melko hyvät mahdollisuudet vaikuttaa työn teon paikkoihin ja tiloihin. Niin ikään etätöyt ovat tässä joukossa yleisiä. Tässä mielessä työn teon paikkoihin liittyvät unelmat toteutuvat jo melko hyvin. Myös hyvin ihannetyöpaikkojen listalla menestyneet yhteisölliset työtilat vaikuttaisivat olevan lisääntymässä. Ne kielivät osaltaan muutoksista työn teon tavoissa sekä työyhteisöllisyyden logiikoissa. (Ks. Houni & Ansio 2015.)

Työsuhdemalli on yksi keskeinen työntekoa puitteistava tekijä. Viime aikoina on käyty paljon keskustelua siitä, ovatko perinteiset palkkatyösuhteet kenties vähenemässä ja esimerkiksi pienyrittäjyys ja itsensätyöllistäjyys kasvussa (Pärnänen & Sutela 2014; Pyöriä toim. 2017). Erityisesti sosiaali- ja terveysalalla on sote-uudistusten vuoksi ajankohtaista pohtia tämän ohella kysymystä siitä, onko työnantaja ihanne tapauksessa julkiselta vai yksityiseltä sektorilta.

Selvä enemmistö sote-alan johtajista nosti ihannetyösuhdemalleihin työskentelyn palkkatyösuhteessa julkisella sektorilla. Naisista tämän työsuhdemallin valitsi jopa 77 %, kun miehistä sille antoi äänensä 63 %. Miehistä reilu kolmannes (34 %) valitsi suosikkilistalleen itsensätyöllistäjyyden, eli yksinyrittäjän, ammatinharjoittajan tai free lancerin aseman, kun naisista tätä mallia suosi vain 18 %. Reilun viidenneksen ihannetyösuhdemalleihin lukeutui myös palkkatyö pk-sektorin yrityksessä, mutta suuressa kansainvälisessä yrityksessä halusi työskennellä

vain reilu 10 % vastaajista. Lähes yhtä moni suosi työnantajana järjestöä.

Vastaajista 30 prosenttia valitsi useamman työsuhdemallin yhdistelmän, eli ns. monityösuhteisuuden (Järvensivu 2014). Kahden työsuhdemallin yhdistelmistä suosituimmat vaihtoehdot olivat julkisen sektorin palkkatyö täydennettynä joko itsensätyöllistäjyydellä tai palkkatyöllä pk-sektorin yrityksessä. Kolmen työsuhdemallin kombinaatiossa tavanomaisin valinta oli julkisen sektorin palkkatyö, itsensätyöllistäjyys ja palkkatyö pk-yrityksessä. Monityösuhteisuuden osalta tilastot eivät tällä hetkellä mahdollista kovin tarkkaa vertailua siihen, miten hyvin tämä työnteon ihanne jo toteutuu. Jonkinlaisia suhteutuksia voi kuitenkin tehdä (Taskinen 2017). Ylipäänsä sivutyöt ovat lisääntyneet selvästi viimeisimmän vuosikymmenen aikana, mutta niiden määrä vaikuttaisi vielä vähäiseltä (n. 6 prosenttia työllisistä) verrattuna pelissä useampia työsuhdemalleja valinneiden lähes kolmanneksen osuuteen (mt.).

Työn rytmitys ja liikkuminen ihannetyöpäivänä

”Päivää määritteli se, että itse saa tehdä, mitä tekee missäkin välissä ja itsellä on hallinta siitä, mihin se vaikuttaa.” (avovastaus)

Työpaikan ihanne-etäisyys kotia oli 69 prosentilla maksimissaan viisi kilometriä, 40 prosentin mielestä kolme kilometriäkin riitti hyvin. Toisaalta 40 prosenttia priorisoi myös 5-10 kilometrin matkaa. Alle kilometrin tai yli kymmenen kilometrin työmatkoja halusivat vain harvat. Ihanne-etäisyydet ovat siis selvästi lyhyempiä kuin ne työmatkat, joiden taittamiseen yhteiskunnan tasolla katsotaan ihmisten olevan velvollisia.

Lyhyet etäisyydet sopivat yhteen sen kanssa, että selvästi suosituimmat tavat taittaa työmatka ihannetyöpäivänä olivat kävely ja pyöräily. Kolmanneksi suosituin valinta oli oma auto. Sen sijaan junat, bussit ja lentokoneet jäivät selkeästi edellä mainituista saaden kannatusta vain hyvin harvoilta johtajilta.

Jalan tai pyörällä taittamallaan lyhyellä työmatkalla moni halusi nähdä luontoa. Yli 60 prosenttia vastaajista ohittaisi ihannetyömatkallaan järven ja suunnilleen sama määrä metsän. Yli puolet halusi myös ruokakaupan olevan matkan varrella ja lähes puolet päiväkodin tai koulun. Sen sijaan suuret ihmismäärät, liikekeskukset tai metroasemat eivät olleet yhtä haluttuja työmatkan varrelle.

Hyvin linjassa edellisen kanssa on se, että selvästi suurin osa vastaajista piti ihanteellisena ympäristönä työpaikalleen kaupungin ja luonnon tasapainoista kokonaisuutta. Urbaani miljöö houkutti vain joka viidettä ja maaseutu tätäkin harvempaa. Naisista urbaania miljöötä ihanoi vain 16 prosenttia, kun miesten keskuudessa sen kannatus nousi 26 prosenttiin. Urbanisaatiotrendille pelaajat eivät siis erityisesti antaneet tukeaan.

Työpäivän aikana suurin osa vastaajista halusi pysyä yhdellä paikkakunnalla, lähiseudulla tai jopa paikoillaan. Suomen rajojen ylittäminen kuului alle 5 prosentin unelmiin. Vastausten perusteella ihannetyöpäivän aikana tapahtuva matkustaminen siis vaikuttaa varsin maltilliselta ja painottuu kävelyyn tai pyöräilyyn. Kun mahdollisuudet valita työnteon paikka muun muassa digitalisaation vuoksi kai-

ken aikaa lisääntyvät, voisi tulosten perusteella varovaisesti ennakoida, että suuretkin muutokset arkipäiväisessä asumisessa ja liikenteessä ovat lähitulevaisuudessa mahdollisia. Tämä tietysti sillä ehdolla, että ensinnäkin tähänastisten pelaajien vastaukset ovat yleisempiä ihanteita suomalaisten keskuudessa. Toiseksi muutokset edellyttävät toteutuakseen sitä, että yleiset asenteet ja käytännöt mahdollistavat ihanteiksi nostetut työ- ja elinympäristöratkaisut.

Työmatkaliikunnan ohella myös liikkuminen tai suoranainen liikunta tai urheilu kuuluivat monen ihannetyöpäivään Työn oheen liikuntaa ja urheilua halusi rytmittää hieman useampi mies kuin nainen. Asteikolla 0-10 (ei yhtään tärkeä – erittäin tärkeä) miesten mediaani oli 8 ja naisten 7. Sen sijaan hyötyliikunta tai työpäivän aikainen seisominen kiehtoivat enemmän naisia (mediaani 8) kuin miehiä (mediaani 7).

Työpäivän ajallista rytmitystä koskevat kysymykset osoittautuivat hieman muita hankalammiksi vastattaviksi, kenties johtuen tavasta, jolla tehtävä oli peliin rakennettu. Alla olevissa kuvissa on esitetty kysymisen tapa.

Ihanteellisen työpäivän alun noin puolet merkitsi viimeistään kello kahdeksaan. Suunnilleen yhtä moni halusi kuitenkin aloittaa aamukahdeksan ja kymmenen välillä. Kolmen neljäsosan

Kuva 4. Ihannetyöpäivän työajan rytmityskysymys osoittautui haasteelliseksi niin pelaajille kuin analyysiä tehneille tutkijoille.

Minkälainen olisi ihannetyöpäiväsi työaika? Voit halutessasi rytmittää taukoja haluamallasi tavalla sekä määrittää vapaasti, montako tuntia työskentelet päivän aikana

Työaika:

-

Tauot:

1. tauko, kesto (min):

2. tauko, kesto (min):

ihannetyöpäivä päättyisi kello 15.30–17. Reilu kymmenen prosenttia haluaisi lopettaa aiemmin ja sama määrä myöhemmin.

Pelaajat saivat lisätä ihannetyöpäiväänsä myös taukoja. Eniten taukoja ryhmiteltiin siten, että työpäivässä oli kaksi lyhyempää taukoa ja yksi pidempi tauko. Toiseksi tullut vaihtoehto ei jäänyt paljoakaan tästä perinteisestä työaikamallista, vaan jopa kolmannes kaikista vastaajista porhaltaisi työpäivänsä läpi yhden pysähdyksen taktiikalla. Näistä 86 prosenttia pitäisi ihannetyöpäivänään yhden tauon, joka olisi kestoltaan 20–60 minuuttia. Tässä mallissa naisten tauon keskiarvo oli 34 minuuttia ja miesten 41. Muissa tauotustavoissa taukoaikaa tuli päivään jonkin verran enemmän.

Vaikka ihanteellisissa työajoissa näkyi tyypillisen toimistoajan piirteitä, myös yksilöllinen vaihtelu preferensseissä tuli selvästi näkyviin, mikä puhuu työntekijälähtöisen työajan joustavuuden puolesta. Työn rytmittämismahdollisuudet ovat jo nyt monilla suomalaisilla kohtuullisen hyvät, sillä joustavat työajat ja etätyö ovat lisääntyneet vuosien saatossa selvästi (Mähönen 2017).

Ihanteelliset sosiaaliset suhteet

”Haluaisin työskennellä täysin omassa rauhassani omien ajatusten kanssa miellyttävässä ympäristössä, jossa katse lepää (esim. hieno luontomaisema työhuoneen ikkunasta nähtynä), koira seurana. Esimiehen ym. henkilöt, yhteistyökumppanit tapaisin vain silloin, kun tarvitsen työni etenemistä varten kommentteja.” (avovastaus)

Edellä esitimme kuvan, jossa näkyivät vastaajien valittavina olevat ihannetyöpäivänä koettuja tunteita vastaavat hymiöt. Hymiöiden käytöstä johtuen peli sisältää tulkinnanvaraisuutta siinä, mitä tunnetta mikäkin kasvoniilme hymiössä edustaa. Hymiöistä tulkittuna iloisuus ja innostus saavuttivat suurimman suosion ihannetyöpäivän tunnetiloina. Esimerkiksi tyytyväisyys hävisi näille selvästi, vaikka sitä on perinteisesti pidetty työtyytyväisyyden käsitteen merkityk-

sessä keskeisenä työhyvinvoinnin mittarina. Miesten ja naisten suosikitunteet poikkesivat hieman toisistaan. Naisille tyypillisempiä valintoja olivat iloisuus, onnellisuus, yhteenkuuluvuus ja tyytyväisyys, kun taas miehistä lähes puolet tavoittelivat ylpeyden tunnetta naisten osuuden jäädessä tämän osalta alle kolmannekseen.

Työpäivän aikana lähes 90 prosenttia pelaajista halusi kohdata työkaverin tai jonkun muun ennalta tutun ihmisen. Työkaverit olivat erityisesti naisvastaajien mieleen. Uusi ihmiskontaktikin mahtui noin kolmen neljäsosan ihannetyöpäivän sisään. Ehkä hieman yllättäen oman alaisensa halusi kohdata huomattavasti harvempi, eli vain noin puolet vastaajista, esimiehensä hieman tätä useampi. Miehistä lähes viidennes kohtasi ihannetyöpäivänään robotin, kun taas naisista vain 4 prosenttia unelmoi robotin kohtaamisesta. Sen sijaan koira kuului joka viiden naisen ihannetyöpäivään.

On selvää, että vaikka työyhteisöllisyys onkin muutoksessa, sosiaaliset suhteet ovat myös jatkossa tärkeässä roolissa työnteossa. Yhteistyö robotin tai keinoälyn kanssa lisääntyy niin ikään kaiken aikaa (Oksanen 2017). Vastaajien keskuudessa havaittu sukupuolten välinen ero halukkuudessa kohdata robotti ihannetyöpäivän aikana on ikävä muistutus työelämän segregaatista ja antaa viitettä siihen suuntaan, ettei tämä sukupuolen mukainen eriytyminen edelleenkään ole katoamassa.

Sosiaalisten suhteiden tärkeästä merkityksestä huolimatta eräänlaisena työskentelyihanteena perinteisesti pidetty tiimityö ei saavuttanut vastaajien keskuudessa suurta suosiota, sillä vain muutama prosentti suosi noin viiden hengen pysyvjäsenistä työryhmää ja sama määrä vaihtuvjäsenistä ryhmää. Lähes puolet halusi mieluiten työskennellä itsenäisesti, mutta toisten keskellä tai välittömässä läheisyydessä. Toiseksi mieluiten olisi työskenneltä yksin omassa rauhassa, mikä sopii hyvin yhteen sen kanssa, että omaa työhuonetta pidettiin useimmiten ihanteellisimpana tilaratkaisuna.

Sosiaalisten suhteiden ja työyhteisöllisyyden

osalta sote-johtajien unelmat näyttäisivät osuvan kutakuinkin yksin havaittujen muutostulokujen kanssa. Moninaisuus ja jopa henkilökohdalliset työyhteisöjen kudelmat sekä niin löyhempien kuin läheisempienkin yhteistyösuhteiden kombinaatiot lienevät leimallisia tulevaisuuden työelämälle (Jakonen & Järvensivu 2015).

”Se olisi eri ammattialojen kanssa yhteistyön tekemistä, ei yksin puurtamista. Välillä saisi hengähtää, ja potilaille sekä toimistotöille olisi varattu riittävästi aikaa, jotta kiire ei laskisi hoidon laatua.” (avovastaus)

Ihanteelliset työn sisällöt

”Ihannetyöpäivän jälkeen on olo, että teki jotain tärkeää, mitä varten on kouluttautunut ja nähnyt vaivaa. Ihannetyöpäivän jälkeen on olo, että jaksaa vielä olla sosiaalinen ja ystävällinen omalle perheelle ja muille ihmisille.” (avovastaus)

Vastaajien ihannetyöpäivän työn sisällöissä painottui oman ammatin ytimeen keskittyminen. Noin 70 prosenttia keskittyisi ihannetyöpäivänään oman ammattinsa ydintehtäviin ja yli puolet lukisi ammattikirjallisuutta tai alan lehtiä. Uusien palvelujen tai tuotteiden kehittäminen kiinnosti noin 40 prosenttia vastaajista. Esimiestyöhön liittyvät tehtävät ja kehityskeskustelujen toteutus kuuluivat kolmanneksen ihannetyöpäivään.

Ihannetehtävälistan häntäpästä taas löytyivät reklamaatioiden ja kilpailutusten hoitaminen, henkilöstön ristiriitojen selvittely ja työpaikan tietojärjestelmiin raportointi. Tosin kilpailutukset kiinnostivat miehiä enemmän kuin naisia. Samoin merkittävien strategisten linjausten tekeminen lukeutui 30 prosentilla miesvastaajista ihannetyötehtäviin, kun taas naisista vain 20 prosenttia valitsi strategiset linjaukset ihannetehtäviinsä.

Palaverit osoittautuivat mainettaan paremmiksi, sillä lähes 80 prosenttia vastaajista osallistuisi ihannetyöpäivänään kasvokkain palaveriin. Erityisen mielekkäiksi koettiin oman tiimin tai yksikön asioita, henkilöstöltä tulleita kehittämisohjeita tai uusia kehitteillä olevia

palveluja tai tuotteita tai meneillään olevia projekteja koskevat palaverit. Ennen muuta naiset nostivat henkilöstöltä tulleita kehittämisohjeita käsittelevät palaverit ihannetyöpäivänsä osiksi. Säästötavoitteita, talousraportointia tai organisaatiouudistusta koskevat palaverit eivät montaakaan kiehtoneet.

Sosiaalisen median, sähköisten työtilojen ja pikaviestimien käyttö työssä on lisääntynyt viime vuosina voimakkaasti (Mähönen 2017). Video- tai virtuaalipalaverit kuuluisivatkin jo kolmanneksen ihannetyöpäivään ja lähes puolet työskentelisi unelmapäivänä yhteisillä digitaalisilla alustoilla. Yhtä moni osallistuisi mielellään myös koulutukseen, joskin naisista selvästi miehiä useampi.

Työtehtävien osalta aineisto viittaa ammatillisen osaamisen keskeisyyteen ja oman alan työn ydintehtävien tärkeyteen merkitykseen tekijälleen. Oman ammatin ytimeen sijoittuviin tehtäviin keskittymisen merkitystä on viime vuosina tuotu esiin monissa suomalaisissakin tutkimuksissa. Niissä on myös kartoitettu uusia mahdollisuuksia raivata tilaa tärkeiksi koetuille ammatillisille tehtäville ja merkitykselliselle työlle tilanteissa, joissa tila on käynyt ahtaaksi. (Mm. Räsänen & Trux 2012; Henttonen & Lapointe 2015.)

Työolobarometrin (Mähönen 2017) mukaan suomalaiset palkansaajat keskimäärin pystyvät käyttämään työssään ammatillista osaamistaan melko usein, mutta aikaa uuden ideointiin on vähäisesti. Mahdollisuudet oppimiseen ja ammattitaidon kehittämiseen on todettu suomalaisessa työelämässä niin ikään kansainvälisesti verratenkin hyväksi (mt.). Mahdollisuuksien keskittyä ammatillisiin tehtäviin ja tähän liittyvän vapauden on kuitenkin epäilty kavenneen erityisesti korkean osaamisen ammattiteissa ja professioissa (esim. Julkunen 2008), joihin sosiaali- ja terveysalan johtajat epäilemättä lukeutuvat. Ihannetehtävien joukosta pelissä kauas pudonneet raportoinnit, reklamaatiot ja ristiriitojen selvittely ovat osuvia esimerkkejä niistä tehtävistä, jotka ovat vienneet tilaa merkitykselliseksi

koettuun työhön panostamiselta.

Lupaako tulevaisuus ihannetyöpäiviä?

Vertaamme lopuksi sote-johtajien pelissä tuotamaa ihannetyöpäivän kuvaa visioon suomalaisen työn tulevaisuudesta. VTT:n Mikko Dufva kollegoineen kirjoitti keväällä 2017 tulevaisuusselonteon ensimmäisen osan (Oksanen 2017) taustaksi koosteen tehdyistä työn tulevaisuuden ennakkoinneista. Kyseinen yhteenvedo yhdessä tulevaisuusselonteon ensimmäisen osan kanssa tarjoaa luontevat vertailukohteet työn ihanteille.

Dufvan ym. (2017) yhteenvedo sisältää kuusi muutostulkua, joista erityisesti neljä ensimmäistä liittyy tässä tutkimuksessa käsiteltyihin teemoihin. Tulevaisuusselonteon ensimmäiseen osaan taas muutostulkuihin on koosteesta edelleen jalostettu seuraavat:

1. Työn sisällön, käytäntöjen ja organisointitapojen muutokset
2. Työnantaja-työntekijä-suhteen muutos
3. Toimeentulon muutos
4. Osaamisen muutos
5. Työn yhteiskunnallisen merkityksen muutos

Dufvan ym. (2017) koosteessa todetaan, että työn sisällön näkökulmasta työn automaatio mahdollistaa keskittymisen viheliäisten ongelmien ratkaisuun yhteistyössä muiden ihmisten kanssa koneita hyödyntäen. Työn sisällön ennakoidaan määräytyvän tulevaisuudessa enemmän verkostomaisen vuorovaikutuksen kautta. (Mt., 13.) Näiltä osin ihannetyöpäivän aineisto ei näyttäisi muodostavan erityisiä ristiriitoja, kenties lukuun ottamatta vastaajien vahvaa tarvetta keskittyä työn ammatilliseen ytimeen, mutta tulkinta ei ole tältä osin yksiselitteinen. Korostamisen voi ajatella myös haluksi keskittyä merkitykselliseen työhön ja merkityksellisyyden korostuminen on nähty yhdeksi vahvaksi tulevaisuuden trendiksi (Mt.). Vaikka moniosaaminen, nopeat tehtävien ja ammattienkin vaihdokset sekä näihin liittyvät metataidot ovat tule-

vaisuusennakkoinneissa työn peruselementtejä, myös syvää osaamista ja paneutumista tarvitaan (Oksanen 2017).

Vastaajat halusivat tulevaisuuden ennakkoinneja myötäillen tehdä työtä yhdessä niin vanhojen kuin uusienkin tuttavuuksien kanssa ja erityisesti miesjohtajilla näyttäisi olevan myös kiinnostusta yhteistyöhön robotin kanssa. Tulevaisuusselonteossa todetaan tulevaisuuden olevan kone- ja ihmistyön yhä syvemmassä ja saumattomammassa yhteistoiminnassa (Mt., 18), joten myös naisten saattaisi olla hyvä tarttua trendiin tiukemmin. Kiinnostavaa on, että vaikka pelaajat halusivat sosiaalista vuorovaikutusta, perinteinen tiimityö ei vastaajajoukossa muodostunut unelmaksi. Tiimityö saattaa olla jo väistymässä uudenlaisen verkostomaisen ja vain lyhytaikaisesti eläviin organisaatioihin kiinnittyvän työnteon tavan tieltä (Mt.).

Dufva ym. (2017) nimeävät toisena muutostulkun aikaan, paikkaan ja työnantajaan sidotusta työstä kohti monimuotoista, itseohjautuvaa ja monitilaista työtä. Työ ei enää hahmotu työajan tai työnteon paikkojen ja työnantajien kautta, vaan hyödyllisempää on tarkastella työn verkostoja sekä toimintaa ja aikaansaamista. Myös tämänkaltaisiin muutostulkuihin sote-johtajien unelmat tarjoavat useampia kiinnekohtia, joskaan eivät täysin yksiselitteisesti. Vastaajat nostivat ihanteellisiin työn teon paikkoihin niin puutarhan kuin yhteisölliset työtilatkin. Toisaalta kuitenkin suuri osa johtajista rytmitti unelmatyöpäivänsä varsin perinteisesti. Perinteisten työaikojen painottuminen toivelistalla on havaittu myös tilastokeskuksen tutkimuksessa (Taskinen 2017).

Kolmanneksi koosteraportissa korostetaan jatkuvaa työssä tapahtuvaa oppimista (Mt.). Tämän osalta johtajien unelmat näyttäisivät olevan samassa linjassa, joskin pelivastauksista ilmenee vain lähinnä halu kouluttautua ja oppia, ei niinkään se, millaisiin asioihin oppiminen suuntautuisi. Tulevaisuudessa tärkeiksi oppimisen sisällöiksi on mainittu erityisesti metataidot vahvaa ammatillista substanssiosaamistaan

unohtamatta (Oksanen 2017).

Neljänneksi Dufvan ym. (2017) raportissa ennakoidaan toimeentulon koostuvan tulevaisuudessa useista puroista. Vastaavasti tulevaisuuslonteossa ennakoidaan työnantaja-työntekijä –suhteen muutosta (Oksanen 2017). Johtajien unelmissa tämä trendi näkyi ainakin jonkinasteisena monityösuhteisuuden ihannointina. Monityösuhteisuusunelma siinsi erityisesti miesten mielessä. Toisaalta ei pidä unohtaa sitä, että unelmissa eniten painottui julkisen sektorin palkkatyö, jota voidaan pitää varsin perinteisenä työsuhteen puitteena sote-alalla.

Vaikka karkealla tasolla sote-johtajien unelmien työpäivät näyttäisivät toteutuessaan muuntavan työtä yleisesti ennakoidun suuntaisesti, on huomionarvoista, että muutoksen keskeinen piirre on moninaisuus. Sote-johtajien vastauksissakin näkyi hajontaa moniin suuntiin. Työn tulevaisuus sisältäneekin hyvin monenlaisia ja keskenään erilaisia työnteon tapoja ja malleja. Näin ollen myöskään käytännön tasolla paikallisten organisaatioiden muutossuunnat eivät välttämättä aina kohtaa yksilöiden unelmia, eli yhteen sovitettavaa riittää.

Joka tapauksessa digitalisaatiokehitys todennäköisesti lisää yksittäisten ihmisten mahdollisuuksia toteuttaa työhön liittyviä ihanteitaan ja unelmiaan, mikä saattaa aiheuttaa sen, että ihanteiden ja unelmien merkitys muutosten suuntaajina kasvaa. Mikäli muiden työtä tekevien työpäiväihanteet vastaavat kutakuinkin sote-johtajien ihanteita, saattaa käydä niin, että työnteon tapojen muutos vaikuttaa esimerkiksi asumiseen, kaupunkirakenteeseen, elämäntapaan ja liikenteeseen. Yksi aineiston valossakin kiinnostavaksi nouseva kysymys on, jatkuuko urbanisaatio vai valitsevatko ihmiset väljempiä asuinseutuja, kun työmatka ei enää digivälitteisessä työssä ole ratkaiseva tekijä.

Tutkimuksellamme on selkeitä rajoituksia, kuten sen kohdentuminen yhden alan johtajien ihannetyöpäivään sekä aiemmin mainitut uuden pelillisen tutkimusvälineen aiheuttamat

tulkinnanvaraisuudet. Laajemman kuvan saamiseksi olisi luonnollisesti hyvä selvittää muidenkin kuin sote-johtajien työhön liittyviä ihanteita. Niin ikään pelillisen tutkimusinstrumentin mahdollisia vinoumia ja rajoitteita olisi hyvä tutkia. On vaikea arvioida kaikkia niitä tekijöitä, jotka ovat vaikuttaneet johtajien pelissä tekemiin valintoihin. Rajoitteet ja ns. lastentaudit huomioidenkin vaikuttaa kuitenkin siltä, että digitaalinen pelillinen tutkimustyökalu voisi täydentää muita tulevaisuuteen luotaavia tutkimusmenetelmiä ja saattaisi soveltua hyvin ihanteiden ja unelmien tutkimiseen.

Lähteet:

Deterding, S., Dixon, D., Khaled, R. & Nacke, L. (2011) From Game Design Elements to Gamefulness: Defining "Gamification". MindTrek 11, September 28-30, 2011. Tampere, Finland.

Dufva, M., Halonen, M., Kari, M., Koivisto, T., Koivisto, R. & Myllyoja, J. (2017) Kohti jaettua ymmärrystä työn tulevaisuudesta. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 33/2017. http://tietokayttoon.fi/documents/10616/3866814/33_kohti-jaettua-ymmarrysta-tyon-tulevaisuudesta.pdf/61a65884-3d8e-46ae-adce-dba-625067df5?version=1.0

Hamari, J., Koivisto, J. & Sarsa, H. (2014) Does Gamification Work? – A Literature Review of Empirical Studies on Gamification. Hawaii Conference on System Science.

Henttonen, E. Lapointe, K. (2015) Työelämän toisinajattelijat. Tallinna: Gaudeamus.

Houni, P. & Ansio, H. (2015) Duunia kimpassa. Yhteisölliset työtilat Helsingissä. Helsingin kaupunki. Tietokeskus. https://www.hel.fi/hel2/tietokeskus/julkaisut/pdf/15_08_26_tutkimuksia_4_hou-ni%26ansio.pdf

Huotari, K. & Hamari, J. (2012) Defining Gamification – A Service Marketing Perspective. MindTrek 2012, October 3-5. Tampere, Finland.

Jakonen, M. & Järvensivu, A. (2015)

Yhteisöllisyys ja verkostot uudessa työelämässä. Teoksessa Houni, P. & Ansio, H. Duunia kimpassa. Yhteisölliset työtilat Helsingissä. Helsingin kaupunki. Tietokeskus, 22-40.

JoPe johtamispeli. Pelillinen johtamisen arviointi- ja kehittämistyökalu. (2016)

http://www.uta.fi/hes/tutkimus/jope/JoPe_kirja_2016.pdf

Julkunen, R. (2008) Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista. Jyväskylä: Vastapaino.

Järvensivu, A. (2014) Tarinoita suomalaisesta työelämästä. Tampere: Työterveyslaitos.

Kriikku, K. (2015) Unelma-ammattiin liitetty merkitykset Olivia-lehden Oikeassa ammatissa -juttusarjassa. Sosiologian pro gradu -tutkielma, yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö, Tampereen yliopisto.

Mähönen, E. (2017) Työolobarometri. Ennakkotiedot, syksy 2016. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 10/2017.

Oksanen, K. (2017) Jaettu ymmärrys työn murroksesta. Valtioneuvoston tulevaisuusselonteon 1. osa. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 13a/2017.

Pyöriä, P. (2017) Johdanto: Työelämän kielteinen julkisuuskuva ja sen tutkimus. Teoksessa Pyöriä, P. (toim.) Työelämän myytit ja todellisuus. Tallinna: Gaudeamus.

Pyöriä, P. (2017, toim.) Työelämän myytit ja todellisuus. Tallinna: Gaudeamus.

Pärnänen, A. & Sutela, H. (2014) Itsensätyöllistäjät Suomessa 2013. Helsinki: Tilastokeskus.

Räsänen, K. & Trux, M-L. (2012) Työkirja. Ammattilaisen paluu. Helsinki: Kansanvalistusseura.

Warmelink, H. (2011) Towards a Playful Organizational Culture. Proceedings of DiGRA 2011 Conference: Think Design Play, 1-16.

Stenros, J. (2014) The Game Definition Game: A Review of the Meanings of "Game". Critical Evaluation of Game Studies seminar. University of Tampere, 28.-29.4.2014.

Taskinen, P. (2017) Sivutyöt ovat

yleistyneet. Tieto & Trendit. Tietokeskus. http://tietotrendit.stat.fi/mag/article/212/#_ga=2.67932568.849562014.1503907054-636737663.1490616075

http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79257/TEM-rap_10_2017_verkkojulkaisu.pdf?sequence=1

Väänänen, A. & Turtiainen, J. (2014, toim.) Suomalainen työntekijä 1945-2013. Tallinna: Vastapaino.

Työväkivallan kohteena lastensuojelun sosiaalityössä

Marjo Oinonen¹

Artikkeli perustuu lisensiaatintutkimukseen ”Työnsä vuoksi vainotut”, jossa analysoidaan seitsemän kunnallisen lastensuojelun sosiaalityöntekijän kokemuksia vainotuksi tulemisesta työssään. Tutkimus käsittelee sitä, miten vaino vaikuttaa työntekijöihin, arkeen ja elämään ja min-käläisiä selviytymisstrategioita he ovat käyttäneet selvittääkseen vainon kokemuksista. Kunnallinen lastensuojelu on vaativaa työtä, johon liittyy vahva oikeus puuttua yksityisyyden ja perheen suojaan sekä erilaiset vuorovaikutustilanteet asiakkaiden kanssa. Työväkivallan tai sen uhka ovat hyvin todennäköistä lastensuojelun työssä. Vaino on äärimmäinen työväkivallan muoto ja se voi kohdistua työntekijään asiakkaalta tai henkilöltä, jonka vainoaja on rekrytoinut tehtävään. Vainoamiskokemukset vaikuttavat ammattilaisiin syvästi.

Johdanto

Sosiaaliala on toimintakenttänä ja käsitteenä laaja. Se on työväkivallan riskiala (Rantaeskola ym. 2015). Sosiaalityöntekijöiden kokemaa työväkivaltaa on tutkittu enenevässä määrin niin kansallisella tasolla kuin kansainvälisesti. Työväkivallan tiedetään olevan vakava ongelma sosiaalityössä yleensä. Sitä ei kuitenkaan useinkaan tunnusteta oikeaksi väkivallaksi, vaan sen mielletään kuuluvan työhön (mm. Brockmann 2002; Newhill & Wexler 1997; Spencer & Munch 2003; Virkki 2007).

Kansainvälisissä tutkimuksissa Pohjois-Amerikassa ja Iso-Britanniassa, mutta myös Suomessa on selvitetty pääsääntöisesti asiakkaiden työntekijöihin kohdistamaa väkivaltaa sen yleisyyden ja muotojen esiintyvyyden näkökulmasta ja vaikutuksista sosiaalityöntekijään.

¹ Marjo Oinonen, YTL, psykoterapeutti, sairaanhoitaja, sijaishuollon palvelupäällikkö, Perhekuntoutuskeskus Lauste ry

Tutkimuksissa on selvitetty, minkä tyyppiset asiakkaat yleisimmin turvautuvat väkivaltaan ja minkälaisissa tilanteissa sitä yleisimmin esiintyy. (Mm. Jayaratne ym. 2004; Jayaratne ym. 1996; Littlechild 2005; Macdonald & Sirotich 2001.)

Tuoreimpana Suomesta on työterveyslaitoksen sosiaalialan ammattijärjestö Talentialle tekemä selvitys vuodelta 2016 ammattijärjestön jäsenten kokemasta työväkivallasta ja sen uhkasta. Sen mukaan työssä koettu väkivalta tai sen uhka ovat yleistä sosiaalialan korkeakoulutetuilla. Joka viides oli kokenut niitä jossakin muodossa. Fyysistä väkivaltaa oli kokenut joka kuudes. Uhreista joka neljäs sai väkivallan uhkasta stressioireita, ja joka viides pelkäsi väkivaltaa tai sen uhkaa. Väkivaltakokemukset aiheuttivat psyykkistä oireilua: ahdistusta, uni-häiriöitä ja pelkoa. Siitä seurasi myös työpoissaoloja tai äärimmillään halu vaihtaa työpaikkaa. (Vartia-Väänänen & Pahkin 2016.)

Lastensuojelu on osa sosiaalialaa ja sosiaalityötä. Myös lastensuojelun työntekijät kokevat väkivaltaa ja aggressiivisuutta, jonka tiedetään vaikuttavan kielteisesti työntekijöiden turvallisuuteen ja hyvinvointiin (Littlechild ym. 2016; Littlechild 2005). Vainoaminen on äärimmäinen työväkivallan muoto.

Vainoamisen ilmeneminen lastensuojelussa

Vainoaminen on kriminalisoitu Yhdysvalloissa, Kanadassa, Australiassa, Iso-Britanniassa ja Uudessa Seelannissa jo 1990-luvulla ja osassa Aasiaa (Pathe 2002; Meloy 2006; Häkkänen 2008). Euroopan maista Ruotsissa, Norjassa, Tanskassa, Saksassa ja Itävallassa vainoaminen oli kriminalisoitu ennen Suomea (Oikeusvertailevaa aineistoa). Suomessa se kriminalisoitiin vasta vuonna 2014. Lakimuutoksen taustalla oli Naisiin kohdistuvan väkivallan ja perheväkivallan ehkäisemisestä ja torjumisesta tehty Euroopan neuvoston yleissopimus (CETS No. 210), ns. Istanbulin sopimus.

Vainoamisesta on tehty verrattain paljon kansainvälistä tutkimusta ja Suomessakin kasvavassa määrin (mm. Björklund 2010; Häkkänen 2008; Nikupeteri 2016; Nikupeteri & Laitinen 2015). Kansainvälisesti vainoamista on tarkasteltu sosiaali- ja terveysalalla lähinnä koskien terveydenhuollon henkilökuntaa: psykologeja, terapeutteja ja lääkäreitä (mm. Gadit ym. 2014; Gentile ym. 2002; Kivisto ym. 2015; Mastronardi ym. 2012; McEwan ym. 2007; Purcell ym. 2005). Kanadassa tehdyssä tutkimuksessa oli mukana 171 sosiaalityöntekijää. Näistä 16 prosenttia ilmoitti kokeneensa vainoa jossain vaiheessa uraansa (MacDonald & Sirotich 2005).

Vainoamiseen liittyy kansainvälisessä tutkimuksessa paljon erilaisia käsitteitä ja määritelmiä ja sitä määritellään lainsäädännöstä eriävällä tavalla. Usein kansainvälisissä tutkimuksissa vainosta käytetään käsitettä *stalking*. Muun muassa Patricia Tjaden ja Nancy Thonnes (1998) määrittelevät vainoamisen toistuvaksi häiritseväksi tai uhkaavaksi käytökseksi. Vainoteot voivat ilmetä seuraamisena, epätoivottavina yhteydenottoina tai ilkeinä. Ne saavat uhrissa aikaan pelkoa. Niihin voi liittyä vakavan vahingoittamisen mahdollisuus hyökkäyksenä ja jopa uhrin kuolemaan johtavana. Vainoamisen jatkuessa yli kahden viikon ajan, se muuttuu tavallisesti luonteeltaan tunkeilevammaksi, uhkaavammaksi ja herättää kielteisiä psykososiaalisia vaikutuksia uhrissa. (Purcell ym. 2005; Wooster ym. 2013.) Kaiken kaikkiaan vainotekojen ja pyrkimysten tarkoituksellisuus, merkittävän uhan luominen ja pelon aiheuttaminen uhrille ovat vainossa keskeistä (Nikupeteri 2016). Tutkimuksessani vainoamisella tarkoitin rikoslain mukaista toiseen henkilöön kohdistuvaa tahallista, toistuvaa pakonomaista uhkaavaa käyttäytymistä, joka saa henkilön pelkäämään oman turvallisuutensa vaarantumista (Rikoslaki 9.12.1889/39).

Lastensuojelun työn erityinen luonne altistaa työntekijän vainoamiselle. Julkisen vallan edustajana siihen liittyy toisaalta vahva oikeutus, legitimizeetti ja toisaalta velvollisuus puuttua

perheen autonomiaan ja yksityisyyden suojaan (Hurtig 2003), laaja harkinnankäyttö, vuorovaikutussuhteet ja toisinaan asiakasperheiden vanhemmilla ilmenevät vakavat mielenterveyden pulmat. Lastensuojelussa väkivalta on läsnä työkuultuurissa eikä sitä ei voi välttää. Se liittyy osaksi työtä puututtaessa perhe- ja lähisuhdeväkivaltaan, lasten pahoinpitelyyn tai seksuaaliseen hyväksikäyttöön (Littlechild 2005), työskenneltäessä vastustavien, uhkaavien, aggressiivisesti ja väkivaltaisesti käyttäytyvien vanhempien (Littlechild ym. 2016) tai lasten ja nuorten kanssa tai autettaessa eron jälkeisen vainoamisen uhreja (Nikupeteri 2016). Vaino saattaa lastensuojelun sosiaalityöntekijälle olla suoraa seurausta työstä tai toisinaan se voi verkostoitua asiakasuhritta tätä auttavalle sosiaalityöntekijälle.

Tutkimuksen lähtökohdat ja toteuttaminen

Tutkin työssään vainotuksi tulleiden kunnallisten lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden kokemuksia kirjoitettujen kertomusten kautta. Halusin tutkimuksellani tuoda esiin sosiaalityössä vaietun ilmiön ja antaa sosiaalityöntekijöille mahdollisuuden tuoda kokemuksensa ja vainoamisesta seuranneet merkitykset arjessa esiin. Vainoamiskokemukset edustavat sensitiivisiä ja usein traumaattisia muistoja. Aihe on yhteiskunnallisesti merkittävä ja tärkeä ja sen tutkimisella voidaan pyrkiä vaikuttamaan työolosuhteisiin. (Oinonen 2016.)

Aineistonhankintaa tein lukuisilla eri tavoilla: Julkaisin aiheesta kirjoituspyynnön sosiaalisessa mediassa syksyllä 2014. Koska tavoittelin kuntien lastensuojelun sosiaalityöntekijöitä, laitoin 21 eri kuntaan kirjaamoon tai johtavalle viranhaltijalle pyynnön levittää kirjoituskutsuani. Tavoittelin osallistujia tutkimukseeni siis perinteisen ja sosiaalisen median välityksellä sekä osallistamalla kollegoitani rekrytoimaan tutkimukseeni henkilöitä. Myös ammattijärjestön lehti julkaisi aiheesta kirjoituspyynnön. Tutkimuspyyntöäni levitettiin

sähköpostilla erikoissosiaalityöntekijän koulutuksen opiskelijoille ja sosiaalityön tohtorikoulutettaville. Koska aineiston saaminen oli hyvin haastavaa, julkaisin vielä uudelleen ilmoitukseni sosiaalisessa mediassa syksyllä 2015 ja rekrytoin kollegoitani välittämään tietoa tutkimuksesta henkilöille, joilla he arvelivat olevan vainoamisen kokemuksia. Alkuvuodesta 2016 lähestyin vielä kahta eri valtamedian edustajaa aiheesta kirjoittamalla artikkelilla. (Oinonen 2016.)

Aineistoksi sain seitsemän naispuolisen kunnallisen lastensuojelun sosiaalityöntekijän kirjoittamaa kertomusta. He olivat olleet 36-45-vuotiaita ollessaan vainoamisen kohteena. Kolme oli ollut lastensuojelutyössä puolesta vuodesta kolmeen vuotta ja neljä 10-20 vuotta vainoamisen alkaessa. Vainoamista oli kestänyt kuuden henkilön tilanteessa puolesta vuodesta yli kolmeen vuoteen. Yhdessä tapauksessa vainoamisprosessi oli kestänyt vuosia eikä se ollut vielä tutkimusta tehdessäni päättynyt. Yhtä lastensuojelun työntekijää oli vainonnut kaksi eri naispuolista asiakasta 15 vuoden välein. Kertomuksissa esiintyvistä vainoajista kaksi oli miehiä ja viisi naisia, yhdessä tapauksessa sukupuolta ei mainittu. Kertomuksessa hänestä kirjoitettiin ammatinimikkeellä. Jos vainoamiseen liittyi kolmas osapuoli, hän oli yleensä parisuhteessa vainoajan kanssa tai perheen parissa työskentelevä ammattilainen. Seitsemästä tarinasta tekstiaineistoa kertyi yhteensä 25 sivua. Aineistossa oli sekä teemoittain että kronologisesti eteneviä tarinoita.

Aineiston analyysi perustui narratiivisuuteen ollen aineistolähtöistä. Keräsin kirjoituksesta ilmaisuja vainon vaikutuksista, kategorisoin ja nimesin ne seuraavasti: psyykkiset ja emotionaaliset muutokset. Sen jälkeen kategorisoin konkreettiset muutokset, joita olivat fyysiset, toiminnalliset, aika ja taloudelliset muutokset. Lisäksi kategorisoin henkilön identiteettiin liittyvät ja kehittymiseen liittyvät muutokset. Tämän jälkeen Folkmanin ym. (1986) selviytymiskeinoluokittelua hyväksi-

käyttäen analysoin henkilöiden käyttämiä selvitymisstrategioita. (Oinonen 2016.)

Vainon ilmeneminen työntekijän arjessa

Lastensuojelun sosiaalityöntekijät kuvasivat vainoa monimuotoisena ilmiönä. Se oli alkanut työtehtävien hoitamisesta ollen sidottu työntekijän työhön tai ammattiasemaan. Työväkivalta oli tässä tapauksessa työpaikan ulkoa tuleva uhka, jonka tekijänä on asiakas tai viranomainen (Chappell & Di Martino 2006). Vaino oli saanut kertomuksen mukaan alkunsa työntekijän tekemästä päätöksestä, toimimisesta vastoin asiakkaan tahtoa lapsen edun ja intressien ja vanhemman intressien ollessa ristiriidassa ja yhdessä tapauksessa asiakassuhteen päättymisestä. Työntekijöiden tarinoista tuli esiin mahdollisuus vaikuttaa vainon alkamiseen tai sen loppumiseen. Vainoteot olivat alkaneet vuosien jälkeen henkilön palattua vanhaan toimeensa tai ne olivat jatkuneet, vaikka henkilö oli siirtynyt uuteen tehtävään. (Oinonen 2016.)

Tilanteissa vainoaja pyrki toiminnallaan koston, saamaan hyvitystä kokemastaan vääryydestä tai väärinkohtelusta tai saamaan työntekijän toimimaan haluamallaan tavalla (ks. Häkkänen 2008). Vainoaja pyrki heikentämään työntekijän valtuutusta toimia tekemällä epäsuoria uhkauksia työntekijää kohtaan ja yrittäen pelotella tätä (ks. Littlechild 2005). Vainoamista kuvattiin tarinoissa järjestelmällisenä toimintana joko yhden tai useamman henkilön toimesta. Vainoaja käytti kolmatta osapuolta omiin motiiveihinsa (ks. Waddington ym. 2005). Tämä oli vainoajan kumppani ja toisinaan vainoamistoimiin liittyi toinen perheen kanssa työskentelevä ammattilainen (Oinonen 2016).

Vainoaminen vaikutti kertomusten mukaan sosiaalityöntekijän toimintakykyyn ja mielen terveyteen. Se aiheutti stressiä, masennusta, ahdistuneisuutta ja vainoharhaisuutta sekä jatkuva valppaana ja varuillaan oloa. Vaino oli työntekijälle traumatisoivaa (ks. Horwitz 1998) ja erittäin haavoittavaa. Jatkuva arjessa läsnä-

oleva pelko rajoittaa vainoamisen uhrin ja lähipiirin toimijuutta ja kaventaa elämää. (Oinonen 2016.)

Vainoamisen kohteeksi joutuminen synnytti laajan kirjon erilaisia tunteita, kuten pelkoa, ahdistusta, epävarmuutta, raivoa, katkeruutta. Tunteita ilmeni niin työntekijöillä kuin toissijaisilla uhreilla eli perheenjäsenillä, joihin kohdistui uhkaa. (ks. Waddington ym. 2005.) Vaino muutti perheenjäsenien välisiä suhteita ja heidän identiteetissään tapahtui muutoksia: puolisoista ja lapsesta saattoi tulla vainon uhrin suojelija. Vaino tunkeutui työntekijän työpaikalta hänen yksityisiin paikkoihinsa, kotiin, lasten päivähoitoon ja kouluun. (Oinonen 2016.)

Vainoteot kasvoivat yksittäisistä yhteydenotoista äärimmäisen monimuotoisiin, ennakoimattomiin ja toistuviin tekoihin. Työntekijöitä solvattiin, mustamaalattiin ja heille esitettiin suullisia uhkauksia kasvokkain sekä kolmansille osapuolille. Työntekijä saattoi saada satoja puheluita työ- ja kotipuhelimeen, joissa ei puhuttu mitään tai joissa uhkailtiin suoraan, satoja sähköpostiuhkauksia ja viestejä, postikortteja, kirjeitä. Yhdessä kertomuksessa sosiaalista mediaa oli hyödynnetty vainoamisessa ja työntekijälle oli perustettu netissä viharyhmä. Työntekijää myös seurattiin kotiin tai häntä lähestyttiin kaupungilla ja nolattiin julkisesti. Useammassa tarinassa myös kerrottiin työntekijän perhesiteitä selvitetyn. Äärimmillään työntekijää uhkailtiin kuolemalla tai lasten viemisellä. (Oinonen 2016; ks. Nikupeteri & Laitinen 2013; Reyns & Englebrech 2012.)

Äärimmäisen raskaaksi sosiaalityöntekijät kokivat omien lastensa mahdollisen vahingoittumisen, heille vainosta kertomisen ja toisaalta tietoisuuden siitä, ettei voi välttämättä suojella näitä. Työntekijä pystyi kertomaan perheelleen, läheisilleen ja verkostoilleen epämääräiseksi jäävästä uhasta, sillä sen todellista luonnetta ei voinut realistisesti ja yksityiskohtaisesti kuvata asiakkaan yksityisyyden suojan vuoksi. Uhkaa jää muille tällöin epämääräiseksi ja antaa mahdollisuuden luoda pahimpia skenaarioita siitä, mitä

ehkä voi tapahtua tai toisaalta mitätöidä kaiken, mitä mahdollisesti oikeasti voisi tapahtua. Merkitykselliseksi tarinoissa tulee se, että oman koetun turvallisuusuhan sijaan pyritään suojaamaan läheisiä ja estämään heidän vahingoittumisensa. Ajatus läheisten vahingoittumisesta aiheuttaa pelkoa ja saa työntekijät pois tolaltaan. (Oinonen 2016.) Vainon uhrille todennä-

köisyyden maailmasta muodostuu kokemusten kautta ”entä jos” –maailma, jossa erilaiset viiheet vakuuttavat, että väkivallan on mahdollista toteutua (ks. Littlechild 2005; Ronkainen 2006).

Taulukossa 1 on kuvattu vainon seurauksia lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden yksityiseen arkielämään

Taulukko 1 Vainon seuraukset lastensuojelun sosiaalityöntekijöille

| Psyykkiset ja emotionaaliset muutokset | Konkreettiset muutokset: Fyysiset, toiminnalliset, aika ja taloudelliset | Muutokset identiteetissä | Muutokset tiedostamisessa ja oppiminen tilanteesta |
|---|--|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - ahdistus, - epävarmuus, - voimattomuus, - katkeruus, - kokemus epäoikeudenmukaisuudesta, - traumaperäinen stressireaktio, - pelko omasta ja perheen puolesta, - oma ja läheisten jatkuva varuillaan olo - vainoharhaisuus, - tunne seuratuksi tulemisesta, - masennus | <ul style="list-style-type: none"> - ruokahaluttomuus, - väkivallan uhan vaikutus arjen rutiineihin, mm. ovien lukitusten varmistaminen, lapsen kuljettaminen, - lasten kasvuympäristön aikuisten tiedottaminen ja ohjeistukset toimimiseen, - epämiellyttävät tilanteet julkisilla paikoilla, - aikaresurssien kuluminen tilanteen selvittelyyn, - taloudelliset menetykset | <ul style="list-style-type: none"> - työntekijästä uhriksi, - puoliso kumppanista suojelijaksi, - erkaantuminen puolisoista, - lapsesta vanhemman suojelijaksi | <ul style="list-style-type: none"> - usko siihen, ettei vainoa voi tapahtua uudestaan, - tietoisuus siitä, etteivät kaikki vanhemmat toimi näin, - joutuessaan uudelleen tilanteeseen osaa toimia ja ottaa yhteyttä työsuojeluun ja työterveyteen, - korostunut turvallisuuden ajattelemisen itsensä ja läheisten kannalta, - ymmärrys ainaisesta vainon uhasta lastensuojelun työssä, - ymmärrys ilmiön mielivaltaisuudesta ja ihmisen pahuuden mahdollisuudesta |

Sosiaalityöntekijöiden selviytymiskeinot

Vainoamiseen liittyvistä yksilöllisistä selviytymisstrategioista on tehty erilaisia tutkimuksia (mm. Amar & Alexy 2010; Spitzberg 2002; Spitzberg & Cupach 2007). Niistä ilmenee uhrien pyrkimys selvittää tilanteessaan mahdollisimman pitkälle ilman ulkopuolista apua. Uhrit suojaavat itseään ja läheisiään erilaisilla selviytymisstrategioilla arjessa. (Nikupeteri 2016.) Vastaava näkyi myös sosiaalityöntekijöiden tarinoissa. Myös ammattilaiset joutuvat turvautumaan yksilöllisiin selviytymisstrategioihin selvittääkseen vainosta.

Folkmanin ym. (1986) selviytymiskeinoluokittelu kiinnittää huomion yksilön pyrkimykseen ja toiminnan motivaatioon. Suunnitelmallinen ongelmanratkaisu (planful problem solving) kuvaa ongelmaan kohdistuneita toimenpiteitä, joiden avulla tilannetta pyritään muuttamaan sisältäen käytännön toimenpiteet, ongelmanratkaisuun liittyvän suunnittelun ja tilanteen analysoinnin. Sosiaalityöntekijät tekivät riskinarviointia tilanteissaan, eivätkä jääneet kertomuksissa toimettomiksi. He pyrkivät ratkaisemaan tilanteen ja hakivat ulkopuolista apua työnohjauksesta, terveydenhuollosta, työterveydenhuollosta ja terapiasta. Sosiaalityöntekijät pyrkivät myös vastuuttamaan työnantajaansa toimimaan tilanteessa kertomalla asiasta esimiehelleen, tekemällä vaaditun ilmoituksen uhasta ja olemalla yhteydessä työsuojeluun. (Oinonen 2016.)

Konkreettinen suunnitelmallinen toiminta itsensä ja perheen suojaamiseksi näkyi siten, että uhkasta annettiin tieto läheisille, naapureille, päiväkodeille ja lasten kouluille. Näitä ohjeistettiin heti olemaan yhteydessä, jos vieraita aikuisia ilmaantuu paikkoihin tai jos lapsi ei saavu sovitusti. Kumppani toimi puhelimesta viestien sensuroijana. Lisäksi työntekijä otti yhteyttä esimieheen ja poliisiin. Ulkoista turvallisuutta vahvistettiin laittamalla turvaketju oveen ja tekemällä varmistamisrutiinit, kuten ovien lukitseminen. Turvallisuutta saattoi

lisätä myös perheen koira. Tilannetta hallittiin seuraamalla, mitä verkossa kirjoitetaan itsestä ja kirjaamalla saadut tekstiviestit tarkalleen. (Oinonen 2016.)

Yhteenotto (confrontive coping) liittyy aggressiivisiin pyrkimyksiin muuttaa tilannetta taistelemalla sen puolesta, minkä kokee oikeaksi tai saattamalla toinen henkilö havaitsemaan vastuullisuutensa (Folkman ym. 1986). Työntekijä saattoi kokea suuttumusta siitä, että hän oli toiminut työssään oikein ja vaino oli seurausta siitä. Sosiaalityöntekijät pyrkivät saattamaan vainoajan vastuuseen poliisiin avulla, hakemalla lähestymiskieltoa ja saattamaan tämän rikosoikeudelliseen vastuuseen. Työntekijät ottivat myös suuria riskejä tai tarttuivat mahdollisuuteen, joissa he pyrkivät irrottautumaan vainosta hakeutumalla uuteen työhön. Yhdessä tarinassa työntekijä kirjoitti vainon siirtyneen työpaikan vaihdostilanteesta uuteen työpaikkaan. (Oinonen 2016.)

Sisäistä turvaa työntekijät vahvistivat keskustelemalla vainon kokemuksistaan kumppanin, kollegan tai ystävän kanssa. Ammatillinen tuki kollegalta tai yhteisön ulkopuolelta kuvattiin erityisen tärkeäksi. Sosiaalityöntekijöiden puolisoissa oli kahdensuuntaisia kohtaamisia: Puoliso, jonka tukeen saattoi luottaa ja joka toimi turvana ja puoliso, joka ei ymmärtänyt tilannetta. Tällöin kumppanit erkaantuivat toisistaan. Läheisten piiri rakentuu tarinoissa merkitykselliseksi tueksi, toimijaksi ja suojaksi, työntekijän suojaverkostoksi. (Oinonen 2016.) Sosiaalisen tuen etsintä sisältää niin tiedollisen, materiaalsen kuin emotionaalisenkin tuen hakemisen toisilta ihmisiltä (Folkman ym. 1986). Tiedollisen ja materiaalsen tuen hakeminen ei tullut esiin tarinoissa.

Itsekontrolli (self controlling) on pyrkimystä säädellä omia tunteita ja toimia. Siinä pyritään pitämään omat tunteet piilossa toisilta ja olemaan näyttämättä niitä. (mt. 1986.) Kahdessa tarinassa pelkoa pyrittiin hallitsemaan siten, ettei sitä näytetty vainoajalle. Yhdessä tarinassa työntekijä ei kertonut myös-

kään puolisolleen tai lapsilleen, kuinka pahasti asiat oikeasti olivat. (Oinonen 2016.)

Positiivinen uudelleenarvointi (positive reappraisal) ymmärretään pyrkimyksinä nähdä tilanteessa positiivista merkitystä, joka kohdistuu esimerkiksi persoonalliseen kasvuun ja kehittymiseen ihmisenä (Folkman ym. 1986). Tarinoissa tuli esiin toivo ja positiivinen suuntautuminen tulevaisuuteen. Toisaalta taas vainosta saatettiin syyllistää itseä ja omaa toimintaa. Tarinoissa näkyi ymmärrys siitä, että vastaavanlainen tilanne saattaisi laukaista toistamiseen traumatisoitumisen. Positiivinen uudelleenarvointi kohdistui persoonalliseen kasvuun, ja se näkyi vainoamiskokemuksesta oppimisena. (Oinonen 2016.)

Yhdessä tarinassa asiakkaan vainotekojä ja käyttäytymistä ymmärrettiin ja se sai uuden merkityksen, jolloin teoista tuli hyväksyttävää. Vainoamistekojen nähtiin aiheutuneen asiakkaan pettymyksestä työtekijän vaihtumiseen vaikeassa tilanteessa. (Oinonen 2016.) Folkmanin ym. (1986) mukaan tämä voidaan nähdä etäännyttämisenä (distancing). Siinä on pyrkimyksiä nähdä asia valoisalta puolelta ja kieltäytyä näkemästä sen todellista luonnetta tai vakavuutta.

Lopuksi

Artikkelissani toin esiin tutkimukseni tuloksia kunnallisen lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden kokemuksista vainotuksi tulemisesta työssään. Aihetta ei ole tutkittu juuri lainkaan kansainvälisesti tai kansallisesti, vaan tutkimukset ovat keskittyneet sosiaali- ja terveysalalla terveysalan ammattilaisiin. Tutkimustulokset lisäävät tietoa vainoilmiöstä ammattilaisiin kohdistuen. Artikkelissani keskityin tuomaan esiin vainon vaikutusta työtekijän arkeen.

Vaino on erittäin haavoittavaa ammattilaiselle. Ilmiö tulee tunnistaa yhteiskunnallisena kysymyksenä eikä yksityisenä valintana (Nikupeteri 2016). Se ylittää julkisen ja yksityisyyden rajan ja siirtyy instituution rajan yli työpaikalta kotiin arkea varjostamaan. Vaino verkostoituu vainon kohteeksi joutuneiden työtekijöiden perheen-

jäsenille, joista tulee vainon toissijaisia uhreja. (mm. Spitzberg & Cupach 2007; Nikupeteri & Laitinen 2015). Verkoston jäsenet saattavat sijaistraumatisoitua ja heille voi kehittyä masennusta ja stressioireita (Spitzberg & Cupach 2007). Vaino muuttaa rooleja ja identiteettiä: auttajasta tulee uhri ja lapsesta suojelija. Vaino kehittyy monimuotoisena ja prosessinomaisena ilmiönä, eikä sen alkamista tai päättymistä pysty ennustamaan. Vainoteoilla voidaan terrorisoida työntekijän työtä ja arjen elämää ja äärimmillään työntekijä joutuu pelkäämään vahingoittumista ja kokee jopa pelkoa kuolemasta. Läheisten luoma suojaverkosto on merkityksellinen tuki vainon uhrille. Keskeistä selviytymisen kannalta on kuitenkin vainon loppuminen. (Oinonen 2016.)

Ammattilaisiin kohdistuvan vainon näkyminen sosiaalisessa mediassa on kyseisen vainon erityinen piirre. Sosiaalista mediaa käytetään perättömien valheiden levittämiseen sosiaalisessa toimintaympäristössä. (Oinonen 2016.)

Työntekijät käyttivät henkilökohtaisia selviytymisstrategioita: yhteenottoa, suunnitelmallista ongelmanratkaisua, itsekontrollointia, etäännyttämistä ja positiivista uudelleenarviointia (Oinonen 2016). Vainoamisen uhreille suositellaan usein elämäntavan muutoksia ja turvasuunnitelmia. Niihin sisältyy ulkoisen ja sisäisen turvallisuuden vahvistaminen, vainoamistekojen tarkka dokumentointi ja tarkkaavaisuus jokapäiväisessä elämässä. Vastaavat ovat välttämättömiä myös vainon kohteeksi joutuneelle ammattilaiselle. Muutokset ja turvasuunnitelmat eivät saa kuitenkaan vahvistaa vainotun eristäytymistä (ks. Pathe 2002).

Vainottuna oleminen estää sosiaalityöntekijän mahdollisuuden tavalliseen elämään (ks. Nikupeteri & Laitinen 2013). Ammattiasema ja työtehtävässä toiminen voivat vaikuttaa työntekijän toimintakykyyn, psyykkiseen terveyteen, läheisiin, turvallisuuteen ja hyvinvointiin vahvasti heikentäen niitä ja estää normaalin elämän. Vainoamisella on lähtemättömiä ja kehämaisiiä vaikutuksia työn, henkilökohtaisen ja perhe-elämän välillä (ks. Littlechild 2016). Työ

muovaa työntekijän elämää ja ammatissa koettu vainoaminen vaikuttaa suoraan henkilökohtaiseen elämään ja perhesuhteisiin. Ammattilaisten kokonaisvaltainen tukeminen edellyttää myös läheisten ja tämän verkoston tilanteen kartoittamista. Työntekijöitä ei saa jättää omien selviytymiskeinojensa varaan, vaan työnantajalla tulee olla kokonaisvastuu työntekijän tukemisesta. Vainoamistilanteissa auttamisjärjestelmän tulee keskittyä koko työntekijän verkoston hoitamiseen pelkän työntekijän tukemisen sijaan.

Sosiaali- ja terveysministeriö vastaa työsuojelu- ja työhyvinvointipolitiikan kehittämisestä. Työturvallisuuteen pyritään vaikuttamaan Suomessa lainsäädännöllä ja väkivallan uhkaa pyritään ehkäisemään ennalta (Työturvallisuuslaki 738/2002, 27§), mutta ennaltaehkäisyssä on parannettavaa samoin kuin työväkivaltailmiöön suhtautumisessa sosiaalialalla. Työväkivallan esiintyvyys on kiistan ongelma. Se siis näyttäytyy varsin yleisenä, mutta julkisuudessa vaiettuna ilmiönä sosiaalityön kentällä.

Tällä hetkellä Suomessa ei ole vainon kohteeksi joutuneille ammatilaisille ja heidän läheisilleen suunnattuja erityisiä sosiaali- ja terveydenhuollon hoito- tai auttamisjärjestelmiä. Kun ilmiö aletaan nähdä uudella tavoin ja sen vakavuus ja vahingollisuus ymmärretään laajemmin, siihen aletaan puuttua ammatillisin, oikeudellisin ja yhteiskunnallisin keinoin (Nikupeteri 2016). Vainon tunnistamista työntekijöihin kohdistuen ja riskienarviointia lastensuojelun uhkaavista asiakkaista tulee kehittää valtakunnan tasolla systemaattiseksi. (Oinonen 2016.)

Työssä ilmenevän vainoilmiön ennaltaehkäisevien toimintatapojen ja riskienarvioinnin kehittämisen lisäksi tulee kehittää ja ottaa käyttöön reaktiivinen moniammatillinen riskienarvointi. Siinä työntekijän tukena pitää olla poliisi, sosiaali- ja terveydenhuollon ja oikeusalan ammatilaisia sekä työnantajan edustaja. Tämän tulee käynnistyä heti, kun uhka alkaa. Työntekijällä tulee olla kaikki tuki ja apu käytettävissään joutuessaan vainotuksi.

Lähteet:

Amar, A. F. & Alexy, E. M. (2010) Coping with Stalking. *Issues in Mental Health Nursing* 31 (1), 8–14.

Björklund, K. (2010) Stalking and violence victimization among Finnish university students. *University of Helsinki Institute of Behavioural Sciences Studies* 65: 2010.

Brockmann, M. (2002) New perspectives on violence in social care. *Journal of Social Work* 2(1), 29–44.

Folkman, S., Lazarus, R. S., Dunkel-Schetter, C., DeLongis, A. & Gruen R. J. (1986) Dynamics of a Stressful Encounter: Cognitive Appraisal, Coping, and Encounter Outcomes. *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol. 50, No. 5, 992–1003.

Gadit, A. M., Mugford, G., Callanan, T. & Aslanov, R. (2014) Reported Experiences of Stalking Behavior from Patients towards Psychiatrists from the Atlantic Provinces of Canada. *British Journal of Medicine & Medical Research* 4(22): 3990–4003.

Gentile, S. R., Asamen, J. K., Harmell P. H. & Weathers, Robert (2002) The Stalking of Psychologists by Their Clients. *Professional Psychology: Research and Practice*. Vol. 33, No. 5, 490–494.

Horwitz, M. J. (2006) Work-related trauma impacts in child protection social workers. *Journal of Social Service research*, 32(3), 1–18.

Hurtig, J. (2003) Lasta suojelemassa – etnografia lapsen paikan rakentumisesta lastensuojelun perhetyön käytännöissä. Akateeminen väitöskirja. Lapin yliopisto, yhteiskuntatieteiden tiedekunta.

Häkkänen, H. (2008) Vainoaminen. *Lääketieteellinen Aikakauskirja Duodecim* 124(7), 751–756.

Jayarathne, S., Croxton, T. A. & Mattison D. (2004) A National Survey of Violence in the Practice of Social Work. *Families in Society*: 85, 4.

Jayarathne, S., Vinokur-Kaplan, D., Nagda, B. A. & Chess, W. A. (1996) A National Study on Violence and Harassment of Social Workers by Clients. *Journal of Applied Social Sciences* 20(1): 1–14.

Kivisto, A. J., Berman, A., Watson, M., Gruber, D., & Paul, H. (2015) North American Psychologists' Experiences of Stalking, Threatening, and Harassing Behavior: A Survey of ABPP Diplomates. *Professional Psychology: Research and Practice* 46(4), 277-286.

Littlechild, B. (2005) The nature and impacts of violence against child-protection social workers: Providing effective support. *British Journal of Social Work* 35, 387-401.

Littlechild, B., Hunt, S., Goddard, C., Cooper, J., Raynes, B. & Wild, J. (2016) The Effects of Violence and Aggression From Parents on Child Protection Workers' Personal, Family, and Professional Lives. *Sage Open*.

MacDonald, G. & Sirotych, F. (2005) Violence in the social work workplace. *International Social Work* 48(6), 772-781.

Mastronardi, M. V., Pomilla, A., Ricci, S. & D'Argenio, A. (2012) Stalking of Psychiatrists: Psychopathological Characteristics and Gender Differences in an Italian Sample. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology* 57(5), 526-543.

McEwan, T., Mullen, P. E. & Purcell, R. (2007) Identifying risk Factors in Stalking: A review of current research. *International Journal of Law and Psychiatry* 30, 1-9.

Meloy, J. R. (2006) The scientific pursuit of stalking. San Diego: Specialized Training Services.

Newhill, C E., & Wexler, S. (1997) Client violence toward children and youth services social workers. *Children and Youth Services Review* 19, 195-212.

Nikupeteri, A. (2016) Vainottuna. Eron jälkeisen vainon tunnistaminen ja uhrien kohtaaminen. Akateeminen väitöskirja. *Acta Universitatis Lapponiensis* 336.

Nikupeteri, A. & Laitinen, M. (2015) Children's Everyday Lives Shadowed by Stalking: Postseparation Stalking Narratives of Finnish Children and Women. *Violence and Victims*, 30 (5), 830-845.

Nikupeteri, A. & Laitinen, M. (2013) Vaino naisiin kohdistuvana eron jälkeisenä väkivaltana. *Kvinnoforskning*. 2/2013: 30-43.

Oikeusvertailevaa aineistoa.

https://www.eduskunta.fi/FI/tietoaeduskunnasta/kirjasto/aineistot/kotimainen_oikeus/LATI/Sivut/vainoamista-koskeva-saannos-rikoslakiin.aspx, luettu 15.2.2016)

Oinonen, M. (2016) Työnsä vuoksi vainotut. Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden kokemuksia vainotuksi tulemisesta ja siitä selviämisestä. *Lisensiaatintutkimus*. Tampereen yliopisto.

Pathe, M. (2002) Surviving Stalking. West Nyack, NY, USA: Cambridge University Press.

Purcell, R., Powell, M. B. & Mullen, P. E. (2005) Clients Who Stalk Psychologists: Prevalence, Methods, and Motives. *Professional Psychology: Research and Practice* 36(5), 537-543.

Rantaeskola, S., Hyyti, J., Kauppila, J. & Koskelainen, M. (2015) Haastavat asiakastilanteet -väkivaltatyössä. Helsinki: Talentum.

Reyns, B. W. & Englebrecht, C. M. (2012) The Fear Factor: Exploring Predictors of Fear Among Stalking Victims Throughout the Stalking Encounter. *Crime & Delinquency* 59(5), 788-808.

Ronkainen, S. (2006) Haavoittunut kansakunta ja väkivallan toimijuus. Teoksessa Lohiniva-Kerkelä, M. Väkivaltaseuraukset ja haavoittuvuus. Terttu Utraisen juhla kirjja. Helsinki: Talentum.

Rikoslaki 19.12.1889/39.

Spencer, P. C. & Munch, S. (2003) Client violence toward social workers: The role of management in community mental health programs. *Social Work* 48, 532-544.

Spitzberg, B. H. (2002) The Tactical Topography of Stalking Victimization and management. *Trauma, Violence & Abuse* 3 (4), 261-288.

Spitzberg, B. H. & Cubach, W. R. (2007) The state of the art of stalking: taking stock of the emerging literature. *Aggression and Violent Behavior* 12, 64-86.

Tjaden, P. & Thoennes, N. (1998) Stalking in America: Findings from the national violence against women survey. Washington, DC: Department of justice, National Institute Justice.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.

Vartia-Väänänen, M. & Pahkin, K. (2016)

Työväkivalta ja sen uhka –selvitys. Talen-
tia.

Virkki, T. (2007) Gender, Care, and the
Normalization of Violence: Similarities
between Occupational Violence and Inti-
mate Partner Violence in Finland. NORA
– Nordic Journal of Feminist and Gender
Research 15(4), 202-232.

Waddington, P.A.J., Badger, D. & Bull, R.

(2005) Appraising the inclusive definition
of workplace 'violence'. British Journal
Criminology 45, 141-164.

Wooster, L., Farnham, F. & James, D.

(2013) The prevalence of stalking, harass-
ment and aggressive/intrusive behaviors
towards general practioners. The journal
of Forensic Psychiatry & Psychology 24
(4), 514-531.

Uuden työn piirteet ja työn tekemisen ehdot yksityisellä liikuntapalvelualalla

Tuija Koivunen¹

Artikkelissa tarkastellaan yksityisen liikuntapalvelualan työntekijöiden – käytännössä ryhmäliskunnan ohjaajien ja joogaohjaajien – kokemuksia työstään niin kutsutun uuden työn keskustelujen valossa. Uuden työn piirteitä ovat työn subjektivoituminen, tietoisuminen, affektisoituminen ja prekarisoituminen. Työ kiinnittyy entistä enemmän ja tiukemmin tekijänsä persoonaan, ulkonäköön ja tunteisiin sekä niiden esittämiseen. Samaan aikaan työ pirstoutuu osa-aikaisuudeksi, päättyy ja muuttuu tekijänsä henkilökohtaisiksi projekteiksi niin, ettei rajaa työn ja ei-työn välille ole aina mahdollista vetää. Lisäksi uusi työ on joustavaa ja liikkuvaa sekä paikaltaan että sisällöltään.

Johdanto

Uusi työ on henkilökohtaista ja yksilöllistä samalla, kun erilaiset kollektiiviset suojat, joita valtio ja ammattiyhdistysliike ovat tarjonneet, ovat edelleen olemassa mutta osin purettuina (Suoranta & Anttila 2010). Esimerkiksi yksityisen liikuntapalvelualan työehtoja ei ole säännelty työehtosopimuksella, mutta alalle on tehty suositus minimipalkoiksi. Monet alalla työskentelevät ohjaajat tekevät työtään heikoin ehdoin, toisinaan jopa ilman työ sopimusta ja joidenkin työlainsäädännön periaatteiden vastaisesti. Artikkelisi sijoittuu uuden työn tekemisen muotojen mukanaan tuomaan kehukseen, jossa työelämä muuttuu monin eri tavoin yhä

¹ Tuija Koivunen, YTT, tutkijatohtori, Tampereen yliopisto

epävarmemmaksi. Tätä haurastumista ja yhteiskunnallisten asemien menettämistä kutsutaan myös työn prekarisoitumiseksi (Jakonen 2014; Jokinen 2013; Silvasti ym. 2014; Åkerblad 2014).

Vaikka uusi työ osoittaa edellä esitettyjä haurastumisen merkkejä (esim. Jokinen 2013; Silvasti ym. 2014; Åkerblad 2014), tämä kehitysuunta ei juurikaan näy laajoissa tilastoaineistoissa, eikä siten esimerkiksi työolotutkimukseen perustuvissa analyyseissä. Onkin esitetty epäily, että työelämän epävarmuutta ja prekariin palkkatyön yleisyyttä liioitellaan (Pyöriä & Ojala 2016). Samaan aikaan toisenlaisiin aineistoihin pohjautuvissa analyyseissä on todettu, että työ koostuu erilaisten ansaintamuotojen, projektien ja pätkien yhdistämisestä (Koivunen ja Ojala 2015; Jokinen 2013). Parhaiten tämä käy ilmi niiden freelancereiden kohdalla, jotka työskentelevät sekä yrittäjämäisesti että palkkatyössä, ja kokoavat toimeentulonsa monista eri lähteistä (Koivunen 2016). Silti sekä työlainsäädäntö että työelämän tutkimus erottelevat edelleen työntekijät ja yrittäjät toisistaan erillisiksi ryhmiksi tunnistamatta tätä työvoiman käyttötapojen ja työnteon muotojen muutosta.

Lähestyn uutta työtä ja sen haurastumista erityisesti suomalaisten työelämän tutkimuksen keskustelujen pohjalta. En ota kantaa siihen, onko haurastuminen lisääntynyt, vähentynyt tai pysynyt ennallaan suomalaisessa työelämässä. Sen sijaan kysyn, millaisia haurastuvan työn piirteitä yksityisen liikuntapalvelualan ohjaajien työ sisältää. Aiheesta on tehty vain vähän empiiristä tutkimusta, joka keskittyy tiettyyn ammattiin tai ammattialaan, vaikka teoreettista keskustelua uudesta työstä ja työn haurastumisesta on käyty jo useita vuosia (esim. Jakonen 2014; Julkunen 2008). Tutkimuksessa ei ole myöskään juuri taruttu yksityisen liikuntapalvelualan työntekijöiden työehtoihin (kuitenkin Karppinen 2011; Koivunen & Ojala 2015; Koivunen 2016), vaikka

asia nousi esiin julkisuudessa joitakin vuosia sitten (esim. *Helsingin Sanomat* 25.2.2014; *Taloussanomat* 29.6.2014).

Liikunta- ja hyvinvointipalveluja tarjoavan liiketoiminnan määrä on lisääntynyt huomattavasti, ja alasta on tullut merkittävä naisten työllistäjä myös Suomessa (Karppinen 2011). Suuri osa kaikista yksityisten liikuntapalvelujen työntekijöistä ja ryhmäliikunnan ohjaajista on naisia (Parviainen 2011), kun taas liikunnan ohjaajiksi kouluttautuneet miehet hakeutuvat usein erilaisiin valmennustehtäviin. Kuitenkaan tarkkaa tietoa ryhmäliikunnan ohjaajien määrästä ja sukupuolijakaumasta ei ole saatavilla. Ohjaajat ovat usein nuoria, eikä vanhempia useinkaan ohjaajina näe, koska he siirtyvät muihin, fyysisesti kevyempiin tehtäviin. Myös joogaohjaajien tarkkaa määrää on vaikea arvioida. Joogan harjoittaminen on Suomessa nykyisin erityisen suosittua, arvioiden mukaan väkilukuun suhteutettuna suosittumpaa kuin missään muussa maassa (Puustinen 2014; Puustinen ym. 2013; YLE 23.10.2008). On arvioitu, että noin 70 prosenttia joogan harrastajista Suomessa on naisia (Ketola 2009; Ojala & Koivunen 2013). Liikuntamuodon suuresta suosiosta johtuen maassa on paljon myös joogaohjaajia, joista suuri osa on naisia (Koivunen & Ojala 2015).

Aineistot ja menetelmä

Tarkastelen yksityisellä liikuntapalvelualalla työskentelevien ohjaajien työtä moniaineistollisesti. Useiden erilaisten aineistojen rinnakkainen käyttö mahdollistaa sellaistenkin asioiden tutkimisen, joista ei välttämättä haluta puhua avoimesti tutkimushaastattelussa. Työ yksityisellä liikuntapalvelualalla on tällainen aihe. Meneillään olevassa liikuntapalvelualan yrityksiin kohdistuvassa tutkimushankkeessamme² päästiin haastattelemaan työntekijöitä vain niissä yrityksissä, jotka kohtelevat työntekijöi-

² Tutkimushanke "Uuden työn sukupuolistavat käytännöt ja sopimisen muodot" 2016–2018, rahoittaja Työsuojelurahasto.

tään erityisen hyvin, ja joissa työntekijät ovat tyytyväisiä niin työhönsä kuin työnantajaansaankin. Kuitenkin sekä kokemuseräisesti että kirjallisuudesta löytyy esimerkkejä myös toisenlaisista yrityksistä. Eräässä oikeustapauksessa käsiteltiin liikuntapalvelualan yritysten entisten työntekijöiden sunnuntaityökorvausten maksamista, työsuhteiden perusteetonta päättämistä sekä irtisanomisajan palkkoja. On todettu, että siinä kyse tyypillisistä alalla esiintyvistä ongelmista (Karppinen 2011, 24–30).

Empiirisenä aineistona hyödynnän tutkimushankeessamme tuotettuja liikunnanohjaajien (kuusi naista) ja liikunta-alan yrittäjien (kolme naista ja yksi mies) haastatteluja. Lisäksi aineisto koostuu erilaisista joogaa koskevista suomalaisista mediateksteistä ja 15 joogaopettajan vapaa-muotoisesta haastattelusta. Näitä aineistoja täydennän autoetnografisesti tuotetulla aineistolla, koska olen myös itse sivutoiminen joogaohjaaja. Hyödynnän omia kokemuksiani ja tietämistäni joogan harjoittamisesta, opettamisesta ja ylipäättään joogaan liittyvien ilmiöiden tutkimisesta. Aineistot täydentävät toisiaan ja niitä analysoidessa on mahdollista rakentaa riittävän selkeä kuva yksityisen liikuntapalvelualan työstä kaikkein piirteineen.

Aineiston analyysissä olen käyttänyt teoria-ohjaavaan sisällönanalyysiin pohjautuva menetelmää (Krippendorff 2004; Saari 2014; Tuomi & Sarajärvi 2009), jossa olen keskittynyt uuden työn ja työn haurastumisen kannalta keskeisiin teemoihin ja kysymyksiin. Teoriaohjaavassa sisällönanalyysissä teoria suuntaa analyysiä, mutta lopullinen analyysi tehdään tutkimusaineiston, aiheen käsitteellistysten ja aiemman tutkimustiedon pohjalta (Saari 2014, 54; Tuomi & Sarajärvi 2009, 96–97). Olen analyysissä keskittynyt erityisesti ohjaajien työn haurastumisen piirteisiin eli siihen, millä perusteella heidän työtään voi kutsua prekaariksi työksi. Olen lukenut litteroituja haastatteluja sekä lehtiartikkeleista saatua aineistoa, ja teemoitellut ne tutkimuskysymyksen kannalta keskeisten teemojen avulla. Lisäksi olen täydentänyt aineistoja omilla koke-

muksillani joogaohjaajana. Haastatteluaineistoa esittäessäni haastateltavat eivät ole tunnistettavissa. Myös kaikkien liikuntapalvelualan yritysten tiedot on artikkelissa muutettu tai häivytetty tunnistamisen välttämiseksi.

Palkattua ja palkatonta työtä

Yksityisen liikuntapalvelualan työntekijöiden toimeentulo koostuu tyypillisesti sekä palkkatyön että yrittäjyyden eri muotojen yhdistelmästä. Tämä ei kuitenkaan aina ole ohjaajien oma valinta. Alalla toimii työnantajia, jotka eivät palkkaa ohjaajia työsuhteeseen vaan haluavat toimia laskuttavien ohjaajien eli alihankkijoiden kanssa. Näin heille ei koidu työnantajan lakisääteistä vastuuta ja velvollisuuksia. Esimerkiksi Helsingissä sijaitsevat joogasalit Sfinks ja Pihasali ovat päätyneet siihen, että ne eivät palkkaa ketään vaan tarjoavat töitä freelancer-joogaopettajille, joilla on oma toiminimi. Pihasalin omistaja Hanna Roax toteaa *Ananda*-lehden (3/2013) haastattelussa, että näin vastuu ja kulut jakautuvat puoliksi joogasaliyrittäjän ja joogaopettajan kesken ja joogasalin pyörittäminen on mahdollista. ”Pyrimme pitämään yritysrakenteen kevyenä, jolloin lakisääteiset maksut ja stressi ei kaadu niskaan”, Roax jatkaa (*Ananda* 3/2013, 33). Myös osa tutkimukseemme haastatelluista joogasaliyrittäjistä sanoo suoraan, etteivät he halua olla kenenkään työnantajia. He toivovat, että kaikki joogaopettajat työskentelisivät omalla toiminimellä.

Toisaalta yksityisellä liikuntapalvelualalla on myös työnantajia, jotka eivät tee ohjaajien kanssa alihankintasopimuksia lainkaan, vaan palkkaavat kaikki ohjaajansa työsuhteeseen. ”Siinä he pystyy sanelemaan tiettyjä asioita enemmän, ja he pystyy tiettyjä asioita käskemään ja edellyttämään työntekijöiltä”, kuten eräs haastattelemani ryhmäliikunnan ohjaaja totesi.

Yksi esimerkki edellä mainituista ”niskaan kaatuvista” lakisääteisistä maksuista on sunnuntaitunneista maksettava korvaus. Työaikalaki (1996/605) määrittää, että ”säännöllisenä työaikana tehdystä sunnuntaityöstä on maksettava

100 prosentilla korotettu palkka”. Sekä aineiston että aiemman tutkimuksen (Karppinen 2011) mukaan liikuntapalvelualan yrittäjät jättävät korotetun palkan maksamatta ja maksavat vain normaalin tuntipalkan. Tätä perustellaan sillä, ettei yrittäjä tunne työlainsäädäntöä. Yrittäjä saattaa myös päätyä ratkaisuun, jossa hän teettää sunnuntaitunnit niillä ohjaajilla, jotka työskentelevät freelancereina ja laskuttavat yritystä. Heitä työlainsäädäntö ei koske.

Taloussanomien (29.6.2014) haastattelemat joogaopettajat näkevät työssään monia ongelmia: palkkaus riippuu tuntien osallistujamäärästä, sunnuntaisää ei makseta, ja joogaopettajilla on velvollisuus sairaustapauksissa etsiä itselleen sijainen. ”[Työ]sopimusten epärealisuus ei koske pelkästään joogaopettajia, vaan liikunnanohjaajia ja hyvinvointialaa yleensä. Ylipäätään rahasta puhuminen ja tienaaminen tuntuvat olevan kiellettyjä hyvinvointialalla, ja ihmisten oletetaan elävän pyhällä hengellä”, toteaa *Taloussanomien* haastattelema joogaopettaja.

Monien ohjaajien palkka ei yllä Erityisalojen Toimihenkilöliitto ERTO:n ja Erityistoimihenkilöt ET:n yksityisellä sektorilla toimiville liikunta-alan yrityksille antaman vähimmäispalkkasuosituksen (ERTO 2016) tasolle. Alalla ei ole työehtosopimusta, eikä siten siinä määriteltyä vähimmäispalkkaa. Kyseessä on vain suositus, eikä minimipalkkaa ole, koska alalla ei ole työehtosopimusta. Lisäksi pienten yritysten palkanlaskijana voi toimia joko yrittäjä itse tai hänen perheenjäsenensä, jolla ei ole tehtävään tarvittavaa ammattitaitoa, vaan palkat lasketaan ja maksetaan usein virheellisesti. Tällöin työntekijä voi myös joutua odottamaan palkkaansa, mikä saattaa entuudestaan hankaloittaa pienellä palkalla elämistä.

Jotkut liikunta-alan työnantajat eivät maksa niistä tunteista, jotka peruuntuvat koska asiakkaita on liian vähän tai maksavat ohjaajille palkkaa tunnin asiakasmäärän perusteella. Lisäksi jotkut edellyttävät sekä laskuttavilta että työsuhteisilta ohjaajilta, että he etsivät itselleen sijai-

sen, jos he sairastuvat tai eivät muusta syystä pääse itse ohjaamaan tuntia. Sijaisen etsiminen on erityisen vaikeaa, jos kyseessä on jokin erikoistunti, joiden ohjaajia Suomessa on vain vähän. Jos sijaista ei löydy, tunti joudutaan perumaan. Jotkut yritykset eivät maksa palkkaa sairastuneelle ohjaajalle:

Yks [yritys], mille mä teen nytte tällä hetkellä, niin heil on esimerkiksi semmoset säännöt, et jos laskuttava on kipeenä, niin mejän pitää ite hankkia sijaiset siinä tilanteessa. Niin kyl mä viime syksynäki kiukulla kerran, mul ei tullu enää yhtään ääntä lainkaan, mut sit mä vaan menin sinne ja sanoin, että mä tiesin et tätä tuntia ei tee sitte ketään. (...) Mä sanoin suoraan, että te ootte sanonu, et teil ei oo ketään ketä tätä tuntia ohjaaja te ette hommaa sijaista, mun pitää ohjata. Ni nyt mä tuln tänne, mutta mä en tuu puhumaan tolla tunnilla mitään, koska mä en voi puhua. No sitte ne totta kai oli tosi pahoillaan ja kaikkee. Mutta et periaatteessahan se on heijän sääntö.

Voidaan kysyä, mikä on se kiinnipitävä voima, joka saa naiset ohjaamaan liikuntaa huonoilla palkalla ja työehdoilla. *Ananda*-lehteen (3/2013, 34) haastatellun joogaopettaja Satu Tuomelan mukaan joogaopettajien sitoutuminen joogastudioon on ymmärrettävää silloin, kun studio pitää opettajista huolta ja antaa heille tarpeeksi työtä kunnon palkalla. ”Mutta jos studio voi maksaa freelancer-opettajalle vain 28 euroa tunnista ja tarjota hänelle vain muutamia opetustunteja viikossa eikä tuntien suunnittelua ja joogamattojen pesua lasketa työksi, niin sehän on aivan hirveää”, toteaa Tuomela (*Ananda* 3/2013, 34). Vähimmäispalkkasuositus pääkaupunkiseudulla joogaohjaajille on 37,70 euroa ja muualla Suomessa 34,30 euroa tunnista (ERTO 2016).

Yksi ohjaajia kiinnipitävä seikka on se, että monet yksityisen liikuntapalvelualan työntekijöistä ohjaavat liikuntatunteja ja etenkin joogatunteja opiskelun tai oman päivätyönsä ohessa, muutaman tunnin viikossa. Päivätyö takaa heille säännölliset ja riittävät tulot, jolloin ohjaamisesta saatu palkka ei ole heidän toimeentulonsa kannalta keskeinen. Ohjaaminen on heille

kenties enemmän harrastus kuin palkkatyötä, eivätkä he siksi ole tarkkoja omista oikeuksistaan yksityisten liikuntapalvelualan yritysten työntekijöinä. Mutta ohjaajina työskentelee myös niitä, joille ohjaaminen on ainoa työ ja tulonlähde. Heille on suuri merkitys sillä, paljonko he saavat palkkaa kustakin ohjatusta tunnista. Monet heistä hakeutuvat ohjaamaan tunteja myös vapaan sivistystyön parissa, jossa noudatetaan joko yksityistä opetusalaan koskevaa työehtosopimusta tai kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimusta, ja jossa palkat ovat yksityistä liikuntapalvelualaa korkeammat.

Ohjaajien työssä sekoittuvat palkallinen ja palkaton työ esimerkiksi silloin, kun työnantaja ei maksa ohjaajilleen tuntien suunnittelusta ja markkinoinnista (Karppinen 2011; Koivunen 2016). Lisäksi työnantaja voi edellyttää, että ohjaajat työskentelevät vastaanotossa tai siivoavat palkatta (Koivunen & Ojala 2015). Yksi haastattelemani joogaopettaja kertoi, että hän tekee kahdeksan tuntia viikossa palkatonta työtä joogakoulun vastaanotossa. Tämän lisäksi joogakoulujen vastaanotoissa ja siivoojina saattaa työskennellä muutaman tunnin viikossa nuoria, jotka eivät saa työstään vastikkeeksi palkkaa, vaan mahdollisuuden osallistua joogatunneille.

Työn ajat ja paikat

Ohjaajien työn keskeinen piirre on sen painottuminen iltoihin ja viikonloppuihin, eli päivätyötä tekevien asiakkaiden vapaa-aikaan. Monien ohjaajien työhön sisältyy myös liikkumista paikasta toiseen, eri työnantajien liikuntatilojen välillä, mikä rajoittaa ohjaajien varsinaista työaika. Tuntiperustaisessa työssä liikkuminen tapahtuu ohjaajien omalla ajalla ja ilman korvausta:

Tunnit jatkuu yleensä yheksään, joka päivä paitsi perjantaina mä pääsin yheksältä tai vartin yli yheksään. Mut sit jos mä oon (kaupungin nimi) töissä, niin sieltä lähtee juna vasta puol ykstoista. Nyt kun ne on aina myöhäs, ni mä oon vasta puol yks himassa. Et sen neljän tunnin työpäivän eteen mä matkustan toiset neljä [tuntia].

Koska ohjaajien työ on jatkuvaa liikkumista liikuntapaikasta toiseen, ei heille useinkaan synny työyhteisöä, jonka kesken voisi jakaa asioita ja kenties myös neuvotella yhdessä työnantajan kanssa. Ohjaajat kohtaavat korkeintaan satunnaisesti, kun he käyvät eri liikuntapaikoissa pitämässä omat tuntinsa ja jatkavat sitten seuraavaan paikkaan. Käytännössä he eivät välttämättä edes tunne toisiaan. Tämä tekee ohjaajien työstä tietyllä tavalla yksinäistä, vaikka he työskentelevätkin tiiviisti asiakkaiden parissa.

Sekä työn painottuminen iltoihin ja viikonloppuihin sekä liikkumiseen käytettävä aika rajoittavat osaltaan sitä, kuinka paljon ohjaajat voivat ottaa tunteja aikatauluunsa. Käytännössä kahdeksan tunnin työpäivä on liikkuville ohjaajille mahdottomuus. Samalla mahdotonta on palkkatulojen kasvattaminen työtunteja lisäämällä, sillä ohjaaja ei välttämättä ehdi uusiin paikkoihin eikä asiakkaita riitä liian varhaisille tai myöhäisille tunneille. Nämä ajalliset ja tilalliset reunaehdot vaikuttavat ohjaajien usein jo lähtökohtaisesti mataliin palkkoihin.

Yksi työpaikkatason keino ohjaajien työehtojen parantamiseksi on organisoida heidän työnsä uudelleen niin, että ohjaajat voivat myös siivota ja työskennellä asiakaspalvelussa palkkaa vastaan. Tästä on esimerkkejä Suomeen rantautuneissa liikuntapalvelualan ketjuissa, joissa työntekijät palkataan työskentelemään useassa ketjun toimipisteessä niin, että he eivät liiku päivän aikana toimipisteiden välillä, mutta työskentelevät eri päivinä eri toimipisteissä. He tekevät myös siivous- ja asiakaspalvelutyötä ohjaamisen lisäksi, mikä mahdollistaa kokoaikaisen työn kuukausipalkalla. Jos liikuntapalvelualan yrityksille ei ole taloudellisesti mahdollista maksaa tällaisesta työstä palkkaa, voi kysyä, onko niiden toiminta ylipäätään kannattavaa. Kannattava yritystoiminta ei voi perustua ilmaisen työn teettämiseen.

Työehdoista sopimisen muodot

Koska yksityisellä liikuntapalvelualalla ei ole työehtosopimusta, työsuhteen ehtoja määrittävät ainoastaan lainsäädäntö sekä työnanta-

jan ja työntekijän välinen työ sopimus. Jos siis ohjaajien työn tekemisen ehtoja halutaan muuttaa, pitää muutokset tehdä jompaankumpaan näistä. Työlainsäädännöllä säädellään heikoman osapuolen, tässä tapauksessa työntekijän suojaamistarpeesta, eikä siinä voida juurikaan ottaa huomioon tiettyjen alojen tai ammattien erityistarpeita.

Maaliskuussa 2017 Suomen eduskunta hylkäsi nollatuntisopimuksia koskevan kansalaisaloitteen, jossa vaadittiin kieltämään lainsäädännön keinoin työnantajan aloitteesta tehtävä osa-aikatyö, jonka säännöllinen työaika on alle 18 tuntia viikossa. Mikäli kansalaisaloite olisi edennyt, olisi se koskettanut myös yksityisen liikuntapalvelualan ohjaajien työsuhteita. Usein ohjaajilla on vain yhden tai muutaman viikkotyötunnin sopimus eri työnantajien kanssa, ja työnantaja kullakin ohjaajalla voi olla kymmenkunta. Kansalaisaloite tuskin olisi läpi mennessään parantanut ohjaajien työoloja ja työnteon ehtoja, jotka muodostavat monitahoisen kokonaisuuden. Ohjaajien työnteon ehdot eivät parane sillä, että heidän työsuhteensa muoto kielletään.

Monet ohjaajat ovat tehneet työnantajansa kanssa suullisen tai kirjallisen, mahdollisimman yksinkertaisen työ sopimuksen. Aineistossa on merkkejä siitä, ettei työ sopimusta oteta erityisen vakavasti, vaan ikään kuin riittää, että työntekijä ”saa” ohjata ja yrittäjä löytää joogatai ryhmäliikuntatunnille pätevän ohjaajan. Alalla työskentely ymmärretään usein harrastustoimintaan tai vapaaehtoistyöhön verrattavaksi toiminnaksi (Koivunen & Ojala 2015). Sama ilmiö, eli odotus työntekijöiden tekemästä näkymättömästä ja palkattomasta vapaaehtoistyöstä on havaittu myös kolmannen sektorin eli yhdistysten ja seurojen tarjoamassa palkkatyössä (Selander ym. 2012). Vaikuttaa myös siltä, että yksityisellä liikuntapalvelualalla sekä yrittäjiltä että ohjaajilta puuttuu perustason tietoa työ sopimusten laadinnasta. Aineiston perusteella alalla myös muutetaan toistaiseksi voimassa olevia työ sopimuksia määräaikaaisiksi

palvelutuotannon joustavuuden turvaamiseksi.

Ohjaajien työn tekemisen ehdot eivät muutu, jos mikään taho, eivät edes ohjaajat itse, ole kiinnostuneet niitä parantamaan. Ohjaajien työn tekemisen ehtoja on mahdollista muuttaa myös neuvottelemalla alalle työehtosopimus, mikä edellyttäisi paitsi työntekijöiden järjestäytymistä, myös neuvotteluhallukkuutta niin työntekijöiden kuin työnantajienkin puolelta. Yksityisellä liikuntapalvelualalla toimii monenlaisia yrityksiä suurista kansainvälisistä ketjuista pieniin, yhden tai kahden yrittäjän yhteisiin yrityksiin. Ohjaajien työehtoja polkevia yrittäjiä ei tämän tutkimuksen keinoin ole mahdollista tavoittaa. Siten haastatellut liikuntapalvelualan yrittäjät ovat niitä, joihin työntekijät ovat tyytyväisiä ja jotka toimivat työntekijän näkökulmasta oikeudenmukaisella tavalla. Yrittäjät kokevat työehtosopimuksen yrittäjyyden sääntelyksi, jota he eivät halua lisää alalle, vaikka ovatkin tietoisia joidenkin yritysten harjoittamasta työnantajapolitiikasta:

Mä nään työehtosopimukset sillai, että jos joku yritys niitä rikkoo, ni se että onks sitä vai eiks sitä oo, niin sitä rikotaan siltiki. Kyllä lähtee tollaset asiat mun mielestä siitä työnantajasta, että mitenkä se haluaa mennä. Joko se on reilu tai sitte se koko aja koittaa mennä sieltä, että jos jotain ei tarvii maksaa ni sitte sitä ei makseta. Kyllä mä uskon, että ehkä se voi jotain hillitä, että jos sellanen on, jollakin alalla, niin että sen alle ei ainakaan mennä. Mutta kuitenkin sitten on yleissitova, niin mä uskon, että ne ketkä niitä työehtoja polkee, ni ne polkee niitä joka tapauksessa. (...) Et ei se työehtosopimus tee työnantajaa todella hyväks työnantajaks, että kyllä se lähtee yrittäjästä, työnantajasta ittestään, että mitenkä sitä henkilöstöänsä kohtelee.

Aineistokatkelmassa liikuntapalvelualan yrittäjä ottaa kantaa sen puolesta, että työntekijöiden reilu kohtelu on yrittäjästä itsestään kiinni, eikä sitä voi sääntelyllä muuttaa. Samalla vaikuttaa siltä, ettei yksittäisillä yrittäjillä ole halukkuutta työehtosopimuksen neuvottelemiseen. Työehtosopimuksen sopijaosapuolena

voisi työntantajapuolella olla yksittäinen yritys, kun taas työntekijää edustaa aina rekisteröity yhdistys (Karppinen 2011, 11). Näyttää siltä, että tähän ei ole ollut toistaiseksi tarvittavaa halukkuutta.

Yhteenvedo

Yksityisen liikuntapalvelualan ohjaajien työhön sisältyy monia haurastuvaksi määriteltävän työn piirteitä. Niistä keskeisin on ohjaajien palkka, jota ei määritellä työehtosopimuksella. Alalla on annettu suositukset vähimmäispalkasta, mutta niiden noudattaminen on yrittäjille vapaaehtoista. Useimpien ohjaajien palkka tai laskutettava työtulo perustuu työtunteihin, joiden määrää he eivät useinkaan voi lisätä. Työtunnit sijoituvat ajankohtiin, jolloin asiakkaiden on mahdollista osallistua liikuntatunneille, ja näiden ajankohtien määrä on hyvin rajallinen. Lisäksi ohjaajien työtunteja rajoittaa matkustamiseen varattava aika, kun he siirtyvät liikuntapaikasta toiseen, välillä pitkienkin välimatkojen päähän. Näin ollen ohjaajien työhön liittyviä haurastuvan työn piirteitä ovat myös

työn osa-aikaisuus ja liikkuminen eri toimipaikkojen välillä. Lisäksi ohjaajien odotetaan tekevän myös ilmaista työtä.

Uuden työn keskeisiin piirteisiin kuuluu työntekijöiden kollektiivisten suojien purkautuminen (Julkunen 2008; Suoranta & Anttila 2010). Suojia voidaan purkaa tietoisesti esimerkiksi muuttamalla työlaeinsäädäntöä ja työehtosopimuksia tai laiminlyömällä niiden noudattamista. Tämä johtuu siitä, että niitä ei tunneta, tai muista syistä. (Koivunen ja Ojala 2015.) Yksityisellä liikuntapalvelualalla työskentelevät ohjaajat kuuluvat siihen kasvavaan vähemmistöön suomalaisista työntekijöistä, jotka työskentelevät ilman työehtosopimusta (Iltalehti 10.1.2016). Toisin sanoen työehtosopimuksen tarjoamaa kollektiivista suojaa ei tällä alalla ole koskaan rakennettu, eikä sitä siltä osin voida myöskään purkaa. Sen sijaan ohjaajien on vakavasti mietittävä, onko työntekijyyttä parempi vaihtoehto yrittäjyys. Freelancer-ohjaajilla voi

olla paremmat neuvotteluasemat omasta asemastaan kuin työntekijöillä.

Nuoret, jotka hakeutuvat yksityiselle liikuntapalvelualalle tai jotka rekrytoidaan alan tehtäviin oman harrastuksensa myötä, eivät useinkaan tiedä riittävästi työn tekemisen ehdoista. He hankkivat itselleen kokemusta ja kenties myös alan koulutuksen miettimättä, millaisen alun se tarjoaa heidän työuralleen. Ohjaajan tehtävissä ei välttämättä työskennellä pitkään, ja harvoin jos koskaan eläkeikään asti. Samalla työstään innostuneista ja työssään viihtyvistä ohjaajista nauttii suuri joukko liikunnan harrastajia.

Lähteet:

ERTO (2016) Vähimmäispalkkasuositus yksityisille liikunta-aloille 2016. <https://www.erto.fi/tietoa-ertosta/tiedostopanki?dir=7-palkkasuositukset-ja-tyoehtosuositukset> (viitattu 22.6.2017).

Jakonen, M. (2014) Uusi työ ja prekariisaatio. Työn muutoksen vaikutukset suomalaisen hyvinvointivaltioon ja poliittiseen järjestäytymiseen. *Tiede & Edistys*, 39:4, 287–320.

Jokinen, E. (2013) Prekaari sukupuoli. *Naistutkimus*, 26:1, 5–18.

Julkunen, R. (2008) Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista. Tampere: Vastapaino.

Karppinen, P. (2011) Yksityisen liikuntapalvelualan villit työehdot – paikalliset pelisäännöt vai työehtosopimus? Liiketalouden opinnäytetyö. Turku: Turun ammattikorkeakoulu. http://www.the-seus.fi/bitstream/handle/10024/38796/Karppinen_Pia.pdf?sequence=1 (haettu 20.6.2017).

Ketola, K. (2009) Can the Modes Theory of Religiosity Account for Mystical Traditions? An Empirical Study of Practitioners of Yoga and Meditation. *Journal of Cognition and Culture*, 9:1–2, 79–113.

Koivunen, T. (2016) Täyttä päivää työttömänä. Sukupuoli uudessa työssä. *Aikuiskasvatus*, 36:4, 270–278.

Koivunen, T. & Ojala, H. (2015) Joogaopettajat. Sukupuolistunutta työtä talouden laitamilla. Sukupuolentutkimus, 28:2, 5-18.

Krippendorff, K. (2004) Content Analysis. An Introduction to Its Methodology. 3rd edition. Los Angeles: Sage.

Ojala, H. & Koivunen, T. (2013) Joogan sukupuoli. Ananda, 4, 43-45.

Parviainen, J. (2011) Työn uusi ruumiillisuus. Liikunnanohjaajien keho työvälteenä ja performatiivisuuden pakko palvelutyössä. Työelämän tutkimus, 9:3, 207-223.

Puustinen, L. (2014) Tehtävä joogalle. Uusliberaalin yhteiskunnan kauniit ja notkeat. Teoksessa Lehtonen, M., Valaskivi, K. ja Kuusela, H. (toim.) Tehtävä kulttuurille. Talouden ja kulttuurin muuttuvat suhteet. Tampere: Vastapaino, 302-325.

Puustinen, L., Rautaniemi, M. & Halonen, L. (2013) Enemmän kuin liikuntaa. Jooga kaupallisessa mediakulttuurissa. Media & viestintä, 36:2, 22-39.

Pyöriä, P. & Ojala, S. (2016) Prekaarin palkkatyön yleisyys: liioitellaanko työelämän epävarmuutta? Sosiologia, 53:1, 45-63.

Saari, T. (2014) Psykologiset sopimukset ja organisaatioon sitoutuminen tietotyössä. Acta Universitatis Tamperensis. Tampere: Tampere University Press.

Selander, K., Ruuskanen, P. & Anttila, T. (2012) Työn ja perheen ristiriidat kolmannen sektorin palkkatyössä. Työelämän tutkimus, 10:3, 209-227.

Silvasti, T., Lempiäinen, K. & Kankainen, T. (2014) Eriarvoisuuden uudet paikat. Teoksessa Lempiäinen, K. ja Silvasti, T. (toim.) Eriarvoisuuden rakenteet. Haurastuvat työmarkkinat Suomessa. Tampere: Vastapaino.

Suoranta, A. & Anttila, A.-H. (toim.) (2010) Yksin sovittu. Osapuolet, luottamus ja työmarkkinalogiikka. Tampere: Vastapaino.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2009) Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 5. uudistettu laitos. Helsinki: Tammi.

Työaikalaki (1996/605) Saatavilla www.finlex.fi (viitattu 27.6.2017).

Åkerblad, L. (2014) Epävarmuuden tuolla puolen. Muuttuvat työmarkkinat ja prekaari toimijuus. Dissertations in Social Sciences and Business Studies 73. Joensuu: Itä-Suomen yliopisto.

Media-aineisto:

Ananda (3/2013) Joogan ja rahan vaikea parisuhde, 32-34.

Helsingin Sanomat 25.2.2014. Kuntosaleilla on villit työehdot - "kukaan ei uskalla valittaa". <http://www.hs.fi/kotimaa/art-2000002712415.html> (viitattu 19.6.2017)

Iltaalehti 10.1.2016. Yhä useampi työskentelee ilman työehtosopimusta. http://www.iltalehti.fi/uutiset/2016011020935841_uu.shtml (viitattu 29.6.2017)

Taloussanomat 29.6.2014. Joogasta tuli ammatti - eletävä "pyhällä hengellä". <http://www.taloussanomat.fi/tyo-ja-elama/2014/06/29/joogasta-tuli-ammatti-elettava-pyhalla-hengella/20148338/139> (viitattu 19.6.2017)

YLE 23.10.2008. Suomalaiset ovat kovia joogaamaan. <http://yle.fi/vintti/yle.fi/olotila.yle.fi/mina/hyvinvointi/suomalaiset-ovat-kovia-joogaamaan.html> (viitattu 27.6.2017)

Satavuotias Suomi ansaitsee työllisyyttä vahvistavia rakenneuudistuksia

Janne Makkula¹

Kasvu käynnistynyt, rakenteellisen työttömyyden taso kolkuttelee jo ovea

Suomen pahin ongelma on alhainen työllisyysaste, joka pitäisi saada nostettua lähemmäksi 80 prosenttia. Se ei onnistu ilman työmarkkinareformeja. Niitä ei näytä kuitenkaan olevan tulossa tämän hallituksen aikana. Katseet on käännetty tulevaan vaalikauteen.

Heinäkuun 2017 kausitasoitettu työttömyysaste oli 8,6 prosenttia eli noin 233 000 yksilöä. Konsensusestimaatti rakenteelliseksi työttömyysasteeksi on 7,5 prosenttia eli noin 205 000 yksilöä. Näiden kahden suureen väliin jää vain noin 28 000 yksilöä. Ilman rakenteellisia työmarkkinoiden uudistuksia työttömyysastetta ei siten kyetä enää olennaisesti alentamaan.

Hallituksen tavoittelemaan 72 prosentin

työllisyysasteeseen ei myöskään päästä ilman rakenteiden uudistamista. Tavoite edellyttäisi 2 567 000 työllistä. Heinäkuun työllisyysaste oli 69,3 prosenttia eli noin 2 464 000 yksilöä. Tavoitteen ja vallitsevan työllisyysasteen väliin jää 103 000 yksilöä. Samaan aikaan monella alalla on vaikea saada työvoimaa. Tämä on todellisuutta myös korkean työttömyyden alueilla.

Olisi siten välttämätöntä saada tavalla tai toisella työmarkkinareformit liikkeelle.

Mallia Saksasta?

Mitään työmarkkinajärjestelmää ei voi suoraan kopioida maasta toiseen. Hyviä elementtejä kannattaa kuitenkin selvittää ja edistää. Jossain vaiheessa on pakko siirtyä sanoista tekoihin. Saksassa² tehtiin juuri näin 2000-luvun alussa.

¹ Janne Makkula, varatuomari, työmarkkinajohtaja, Suomen Yrittäjät

² Saksan järjestelmän kuvaus perustuu Ruotsin elinkeinoelämän julkaisuun ”Så vann Tyskland EM-guldet i jobbskapande – Lärdomar för Sverige?” https://www.svensktnaringsliv.se/migration_catalog/Rapporter_och_opinionsmaterial/Rapporter/sa_vann_tysklandpdf_650883.html/BINARY/Sa_vann_Tyskland.pdf

On kiistatonta, että Saksa on onnistunut siinä, mitä Suomi tavoittelee: korkeaa työllisyyssastetta ja alhaista työttömyyttä. Pitkäaikaistyöttömät muodostivat Saksassa yli puolet työttömistä yli 12 kuukauden jakson ajan 2000-luvun alussa. Pitkäaikaistyöttömyys on laskenut sen jälkeen ja se puolittui vuosina 2005–2011. Pitkäaikaistyöttömien kasvanut kysyntä ja osittainen työttömyyskorvaus niille, jotka ottavat vastaan matalampipalkkaisen työn, ovat yhdessä kasvattaneet työn vastaanoton kannustimia merkittävästi.

Nuorten 15–24 –vuotiaiden työttömien työnhakijoiden määrä Saksan työ- ja elinkeinotoimistoissa putosi 660 000 hakijasta noin 280 000 hakijaan vuosina 2005–2013. Kehittynyt oppisopimusjärjestelmä yhdessä matalien alkupalkkojen kanssa mahdollistaa joustavan työmarkkinolle siirtymisen.

Työmarkkinoiden positiivinen kehitys Saksassa liittyy Peter Hartzin elokuussa 2002 laatimaan uudistusohjelmaan, jonka käynnisti sosiaalidemokraattien liittokansleri Gerhard Schröder. Kanslerin Agenda 2010 -ohjelmaa on sittemmin muutettu ja kehitetty edelleen. Uudistuksilla pyrittiin vahvistamaan elinkeinöelämän kilpailukykyä, taistelemaan vaikeaa rakennetyöttömyyttä vastaan ja alentamaan kestävätyöttömyyttä tahoja lähestyviä sosiaalimenoja.

Saksan työllisyysaste on 75 prosenttia ja työttömyysaste 4 prosenttia.

Mitä rakenteelliset uudistukset voisivat olla?

Työsuhdeturvaa koskeva lainsäädäntö koskee Saksassa työntekijöitä kaikissa yli 10 työntekijän yrityksissä. Merkittävä muutos tapahtui 1.1.2004 kun yrityskoon raja nostettiin viidestä työntekijästä kymmeneen. Muutos on madaltanut yritysten riskiä etenkin niiden kasvuvaiheessa.

Suomessa on esitetty vastaavaa uudistusta. Suomen Yrittäjät on pitänyt asiaa esillä jo pitkään ja katsonut, että henkilöön liittyvän irtisanomisperusteen sääntelyä tulisi muuttaa niin, että sopimuksen päättämiseen riittäisi asiallinen

syy tai vaihtoehtoisesti hyväksyttävä peruste. Nykyisin edellytetään asiallista ja painavaa syytä. Liian tiukaksi asetettu yksilöperuste vaikuttaa haitallisesti varsinkin pienimpien yritysten palkkaushalukkuuteen. Epäonnistuneen rekrytoinnin seuraukset ovat luonnollisesti yritykselle sitä vahingollisemmat mitä pienemmästä yrityksestä on kysymys.

Myös poliittisella kentällä mielenkiinto on herännyt. Elokuussa 2017 SDP:n varapuheenjohtaja, kansanedustaja Ville Skinnari esitti irtisanomisen helpottamista pienissä yrityksissä. Hän totesi, että mikäli työsopimuksen päättäminen henkilöperusteella olisi mahdollista nykyistä helpommin, erityisesti pienten yritysten halukkuus palkata uutta työvoimaa lisääntyisi.

Verrattuna Saksaan, Suomen lainsäädäntöön esitetty muutos olisi varsin maltillinen, mutta sillä kuitenkin saavutettaisiin selkeitä positiivisia työllisyysvaikutuksia.

Keskeinen työmarkkinoiden rakenneuudistus Saksassa on ollut paikallisen sopimisen määrätietoinen lisääminen. Työehtosopimusten niin sanotuilla avaamislauskekeilla on annettu mahdollisuuksia poiketa yritystasolla työehtosopimusten määräyksistä. Kehitys on mahdollistanut työnantajille paremman joustavuuden ja reagoitavuuden, kun taas työntekijöille lisää vaikutusvaltaa ja ennakoitavuutta. Avaamislauskekeiden kehityksellä oli keskeinen rooli Saksan kestävyyydessä finanssikriisin aikana. Yksi esimerkki tästä on ollut joustavat työaikajärjestelyt.

Suomessa paikallisesta sopimisesta on erityisesti kuluvalle vaalikaudella käyty vilkasta keskustelua ja myös lainsäädäntöä on yritetty kehittää siinä kuitenkaan onnistumatta. Paikallisen sopimisen edistämistä lainsäädännön keinoin on vastustettu erityisesti sen vuoksi, ettei se ole eurooppalaisen käytännön mukaista. On vaadittu ”evoluutiota” eli paikallisen sopimisen mahdollisuuksien lisäämistä työehtosopimusten kautta ja vastustettu ”revoluutiota” eli lainsäädäntöreittiä.

On totta, että Euroopan maissa valtuutus sopia paikallisesti tulee pääasiassa työehtosopimusjärjestelmästä. Tämä on luontevaa: lailla ei tarvitse säätää yritysten mahdollisuudesta poiketa työehtosopimuksesta tilanteessa, jossa työehtosopimukset eivät sido työnantajaliittoon järjestäytymättömiä yrityksiä. Muualla ei tunneta Suomen kaltaista työehtosopimusten yleissitovuutta, jolloin liittoon kuulumattomille yrityksille ei tarvitse lainsäädännöllä antaa mahdollisuutta poiketa työehtosopimuksista, koska sopimukset eivät niitä sido. Suomessahan liittoon kuulumattomat yritykset joutuvat noudattamaan työehtosopimuksia yleissitovuuden perusteella.

Suomen noin 90 000 työnantajayrityksestä 20 000 kuuluu työnantajaliittoon. Tästä syystä Suomessa käytännössä tarvitaan lainsäädäntömuutoksia, jos paikallista sopimista halutaan edistää. Tavoite on kirjattu pääministeri Sipilän hallitusohjelmaan.

Saksan järjestelmä ei tietenkään ole täydellinen ja se sisältää useita kiistanalaisia kohtia. Yksi merkittävimmistä ovat niin sanotut minityöt. Kyseessä on järjestely, jossa työntekijä saa ansaita alle 450 euroa kuussa osin verovapaasti. Työnantaja on vapautettu tavanomaisista työnantajamaksuista, mutta maksaa kevennetyn maksun. Minijobs-työntekijöiden määrä on noin 7 miljoonaa ja se on kasvanut noin 2 miljoonalla verrattuna 2000-luvun alkuun. Noin kolmannes minijobbareista tekee minityötä sivutyönään. Nimenomaan sivutyöpaikat ovat lisääntyneet uudistuksen voimaantultua. Minijobs-työsuhdemuodon kasvu liittyy ensisijaisesti sen suosioon lisätulona muiden tulojen tai matalapalkkatyön ohella.

Yhtäältä minityöjärjestelmää on pidetty merkittävänä uudistuksena, joka on parantanut erityisesti naisten työllisyyttä. Järjestelmän on katsottu aktivoivan työnhakijoita ja lisäävän siten osallistumista työmarkkinoille. Kriitikot ovat huomauttaneet, että minityötä tekevät jäävät pysyvästi tällaiseen työsuhdemuotoon eivätkä siirry tavanomaisempiin työsuhteisiin, jossa

työaika olisi korkeampi. Tähän vaikuttaa muun muassa verotus.

Saksassa kuitenkin joka kolmas osa-aikatyöntekijä pääsee normaaliin työsuhteeseen. Vanhemmat työntekijät ovat päässeet takaisin työmarkkinoille juuri minityöpaikan kautta. Noin 50 prosenttia minijobbareista pysyy minityöpaikassaan.

Joka tapauksessa on selvää, että työttömyyden vaihtoehtona työpaikan, vaikkakin matalapalkkaisen, löytämisellä on myönteisiä vaikutuksia ihmisen terveyteen, onnellisuuteen ja hyvinvointiin. Tämä olisi hyvä muistaa myös Suomen työmarkkinapoliittisessa keskustelussa.

Reformien työllisyysvaikutuksista

Suomen Yrittäjät kysyi pienten ja keskisuurten yritysten näkemystä henkilökohtaisesta irtisanomisesta ja paikallisesta sopimisesta. Tutkimuksen toteutti TNS Kantar ja tutkimukseen vastasi 1030 yritystä. Aineisto vastaa henkilöluokan ja toimialan perusteella hyvin perusjoukkoa ja siten tulokset voidaan yleistää edustamaan pieniä ja keskisuuria yrityksiä.

Yrityksiltä kysyttiin ” Kuinka monta uutta työntekijää palkkaisit, jos henkilöperusteista irtisanomista helpotettaisiin?”. Yrityksistä 37 prosenttia olisi valmis palkkaamaan uusia työntekijöitä, jos henkilöperusteista irtisanomista helpotetaan. Yhden henkilön yrityksistä 18 prosenttia olisi valmis harkitsemaan lisätyövoimaa, jos sille olisi tarvetta. Yrityskoon kasvaessa halu yhden tai useamman palkkaamiseen lisääntyy. Jo ennestään työnantajayrityksinä toimivat yritykset ovat potentiaalisimpia työvoiman lisääjiä. Yrityskoon kasvaessa yli 10 henkilöön halukkuus enemmän kuin yhden henkilön lisärekrytointiin kasvaa, ehdolla että yrityksellä on tarvetta lisäresursseihin. Tulokset ovat samansuuntaiset sekä teollisuuden, kaupan, rakentamisen ja palveluiden toimialoilla.

Yrityksiltä kysyttiin myös ” Kuinka monta uutta työntekijää palkkaisit, jos voisit sopia työehdoista työpaikoilla – myös työehtosopimuksista poiketen?”. Tarvittaessa 42 prosenttia olisi

valmis palkkaamaan uusia työntekijöitä, jos työehdoista voisi sopia työpaikoilla myös työehtosopimuksista poiketen. Paikallinen sopiminen näyttäisi olevan tärkeää työnantajayrityksille ja eritoten yli 10 henkilöä työllistäville yrityksille.

Arvioitaessa näiden vastausten työllisyysvaikutuksia suhteessa perusuraan tulee ottaa huomioon yritysten tosiasiallinen työllistämistarve. Pk-yritysbarometrien perusteella noin neljänneksellä (24 prosenttia) yrityksistä on tosiasiallinen tarve työllistää. Niistä yrityksistä, joilla on tarve työllistää, 10 prosenttia ilmoittaa irtisanomiseen liittyvien seikkojen ja 30 prosenttia työehtosopimukseen liittyvien seikkojen olevan työllistämisen keskeisiä esteitä.

Nämä seikat huomioon ottaen voidaan arvioida, että henkilöperusteisen irtisanomisen helpottaminen lisäisi työllisyyttä noin 10 000 henkilöllä seuraavien muutaman vuoden ajanjaksolla. Tarkasteltaessa mahdollisuutta sopia työehdoista työpaikoilla – myös työehtosopimuksista poiketen – lisäisi työllisyyttä lyhyellä aikavälillä arviolta noin 30 000 henkilöllä. Paikallisen sopimisen myönteiset kokonaisvaikutukset näkyvät kansantaloudessa vasta pidemmän ajan kuluessa lisääntyvänä työn kysyntänä ja aktiviteetin nousuna. Pitkällä aikavälillä paikallisen sopimisen arvioidaan lisäävän työllisyyttä noin 65 000 henkilöllä.

Lopuksi

Talous on selvästi kääntynyt, mikä on erinomainen asia. Kasvu on laaja-alaista ja koskee kaikkia toimialoja, vaikkakin kasvu on tarttunut eri tavalla eri toimialoihin ja yrityksiin toimialojen sisällä. Tässä on perussyä myös sille, miksi tarvitaan nykyistä selvästi enemmän yritysکوhtaisuutta työehtojen määrittelyyn.

Pienten ja keskisuurten yritysten näkymät ovat tuoreimman pk-yritysbarometrin mukaan kasvusta huolimatta vaatimattomat. Kasvuhakuisten yritysten osuus on kääntynyt laskuun, mikä on vakava signaali. Suomessa on 62 000 pientä ja keskisuurta yritystä, jotka vievät tavaroita tai palveluja tai harjoittavat muu-

ten liiketoimintaa ulkomailla. Määrä on onneksi ollut nousussa.

Suomen työmarkkinarakenteet eivät ole kenneet elämään ajassa. Perusrakenteet pohjautuvat vuosikymmenten taakse. Vaikka lähes kaikki työlait on kirjoitettu uudelleen 1990- ja 2000-luvuilla, ne heijastelevat edelleen lähes 50 vuoden takaista yhteiskuntaa. Näyttää siltä, että työlainsäädännön ja erityisesti työmarkkinarakenteiden uudistaminen on erittäin vaikeaa. Tästä tuorein esimerkki on työaikalain kokonaisuuuustusta koskeva mietintö, joka jäi täysin erimieliseksi siitä huolimatta, että merkittäviä rakenteellisia uudistuksia ehdotukseen ei edes sisälly.

Kasvu, johon Suomi on keskeisiä kilpailijamaita myöhemmin päässyt mukaan, on suhdanneluonteista eikä se ole seurausta Suomessa tehdyistä rakenneuudistuksista. Ne ovat edelleen tekemättä. Maailmantalous on arvaamaton eikä Suomessa voida siihen vaikuttaa. Työmarkkinoiden rakenteisiin sen sijaan voidaan vaikuttaa omin päätöksin.

Satavuotias Suomi ansaitsee työllisyyttä vahvistavia reformeja. Niiden toteuttaminen edellyttää poliittista rohkeutta. Palkintona on parempi työllisyys ja matalampi työttömyys. Toivottavasti rohkeutta jossain vaiheessa löytyy.

Hyviä ja huonoja töitä – töiden ryhmittelyjen puntarointia

Tuomo Alasoini¹

Vuoden 2016 työolobarometrin (TOB) aineistosta tehdyn analyysin mukaan 23 prosenttia suomalaisista palkansaajista työskentelee superduuneissa. Ongelmatyöpaikkojen osuus on saman analyysin mukaan 13 prosenttia. Vaativia mutta laadukkaita töitä tekee 23 prosenttia, raskaita perusduuneja 20 prosenttia ja kevyitä mutta sosiaalisesti epätydyttäviä töitä 21 prosenttia palkansaajista. (Mähönen 2017, 115-120.)

Mallina TOB-analyysille on ollut Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiön vuoden 2015 työolotutkimuksesta (EWCS) tehty vastaavainen analyysi. Myös siinä EU28-maiden palkansaajien ja itsensä työllistäjien työt jaettiin viiteen ryhmään. Näitä olivat korkealentoiset työt (high flying jobs, 22 %), sujuvat työt (smooth running jobs, 25 %), aktiiviset manuaaliset työt (active manual jobs, 22 %), paineistetut työt

(under pressure jobs, 13 %) ja huonolaatuiset työt (poor quality jobs, 19 %). (Eurofound 2016, 128-135.)

Tämänkaltaiset tilastollisilla monimuuttujamenetelmillä muodostetut ryhmittelyt voivat parhaimmillaan auttaa seulomaan suuresta vastaaja- ja muuttujamassasta pelkistettyjä säännönmukaisuuksia, joita voidaan hyödyntää erilaisten jatkoanalyysien tai kehittämistoimien suuntaamisessa. Niiden avulla luodaan myös mielikuvia, jotka voivat saada julkisuutta ja jäädä elämään. Ryhmittelyt eivät ole kuitenkaan mitään ”rakettitiedettä”, vaan ne voivat olla hyvinkin herkkiä aineiston rajoitteille ja monille laatijansa tekemille valinnoille. Ryhmittelyjen käyttökelpoisuutta voidaan arvioida ennen kaikkea niiden menetelmällisen luotettavuuden ja yhteiskunnallisen käyttökelpoisuuden perusteella. Pohdin seuraavassa vapaamuotoisesti

¹ Tuomo Alasoini, TkT, VTT, sosiologian dosentti, johtava asiantuntija, Tekes

molempia ryhmittelyjä ja niiden keskinäistä suhdetta ennen kaikkea käyttökelpoisuuden näkökulmasta.

Millä ulottuvuuksilla töitä ryhmitellään?

TOB-analyysissa työt on ryhmitelty kuuden ja EWCS-analyysissa seitsemän ulottuvuuden perusteella. Edellisessä analyysissa on neljä ulottuvuutta, joille voi katsoa löytyvän sisällöllinen vastine myös jälkimmäisestä. Nämä ovat vaikutusmahdollisuudet (EWCS: skills & discretion), työn fyysinen raskaus (EWCS: physical environment), työn henkinen kuormittavuus (EWCS: work intensity) ja yhteisöllisyys (EWCS: social environment). Näistä ensimmäinen on TOB-analyysissa tosin kapeammin määritetty, sillä osaamiseen ja oppimiseen liittyvät muuttujat eivät lataudu riittävän voimakkaasti vaikutusmahdollisuudet-faktorille. Palkkaukseen ja urakehitykseen liittyvät kysymykset eivät myöskään lataudu TOB-analyysissa omiksi faktoreikseen kuten EWCS-analyysissa. Kolmas TOB-analyysissa puuttumaan jäävä ulottuvuus EWCS-analyysiin verrattuna on työajan laatu, jota koskevia kysymyksiä ei TOB-analyysissa ole mukanaan. TOB-analyysissa nousee esiin kaksi faktoria, jotka taas jäävät EWCS-analyysissa puuttumaan. Nämä ovat avoin ja tasapuolinen kohtelu sekä alttius häiriökäyttäytymiselle.

Millaisia ryhmiä löytyy?

Tarkastelen seuraavassa, millaisia ryhmiä analyysissa löytyy ja miten ne suhteutuvat toisiinsa.

Superduunit (TOB) ja *korkealentoiset työt* (EWCS) muistuttavat pitkälti toisiaan. Ainoa selvä ero on, että superduuneissa henkinen kuormittavuus on vähäistä, kun taas korkealentoisissa töissä se on keskivertoa suurempaa. Puhuminen superduuneista puolustaa paikkaansa siitä näkökulmasta, että kyse on töistä, jotka ovat keskimääräistä parempia kaikilla kuudella ulottuvuudella. Toisaalta ”vaativat mutta

laadukkaat työt” sijoittuvat näiden edelle kolmella kuudesta ulottuvuudesta, mistä näkökulmasta superduunit-käsite taas tuntuu yliampuvalta. Suurin ero näiden kahden ryhmän välillä on, että ”vaativat mutta laadukkaat työt” ovat henkisesti hyvin kuormittavia toisin kuin superduunit.

Myöskään EWCS-analyysin korkealentoiset työt eivät yksiselitteisesti edusta laadultaan yliverstaista ryhmää muihin ryhmiin nähden. Itse asiassa EWCS-analyysissa erotetut *sujuvat työt* saavat parempia arvoja monilla työterveyttä ja -hyvinvointia kuvaavilla mittareilla. Nämä ovat töitä, joissa naisilla on selvä yliedustus miehiin nähden, joista monet ovat osa-aikaisia ja joita tehdään usein pienissä organisaatioissa. Ammatteja, joissa sujuvilla töillä on selvä yliedustus, ovat erilaiset toimisto-, palvelu- ja myyntitehtävät. Ansiotaso on tällaisissa tehtävissä toisaalta keskivertoa matalampi samoin kuin töihin sisältyvä vaikuttamisen mahdollisuus.

Ei ole yllättävää, että niin superduuneissa kuin korkealentoisissa töissä olevien koulutus-taso on keskimäärin korkea ja monet heistä työskentelevät isoissa organisaatioissa. Selvimmin yliedustettuja ryhmiä ovat johtajat ja huippuasiantuntijat. Korkealentoisissa töissä näiden ryhmien yliedustus on superduuneja vielä voimakkaampaa. Yllättävää ei myöskään ole, että nuorten osuus näissä ryhmissä on pieni. Miehillä on lievä yliedustus naisiin nähden niin superduuneissa kuin korkealentoisissa töissä.

TOB-analyysin *raskaat perusduunit* vastaavat melko hyvin EWCS-analyysin *aktiivisia manuaalisia töitä*. Töille on ominaista suuri fyysinen raskaus. Jonkinlainen ero tulee siinä, että edellisille on ominaista keskivertoa hieman vähäisempi henkinen kuormittavuus, kun taas jälkimmäisten henkinenkin kuormittavuus on keskivertoa suurempaa.

Suomessa raskaat perusduunit jakautuvat puoliksi miesten ja naisten kesken, mutta EWCS-analyysin aktiiviset manuaaliset työt ovat voittopuolisesti miesten töitä. Raskaan perusduunin tekijä on TOB-analyysissa usein nuori,

matalasti koulutettu ja töissä teollisuudessa tai kuntasektorilla. EWCS-analyysin aktiiviset manuaaliset työt ovat taas vielä korostuneemmin teollisia töitä.

Kolmas vastinpari koskee TOB-analyysin *ongelmatyöpaikkoja* ja EWCS-analyysin *huonolaatuisia töitä*. TOB-analyysissa näiden selvin heikkous on kuitenkin työn fyysinen raskaus ja EWCS-analyysissa vähäiset osaamisvaatimukset ja vaikuttamismahdollisuudet. Jälkimmäiset ovat keskiarvoa huonompia kaikille ulottuvuuksilla, edellisissä henkinen kuormittavuus on kuitenkin keskiarvoa vähäisempää. Huonolaatuisuus näyttäisi kasautuvan EWCS-analyysin huonolaatuisissa töissä TOB-analyysin ongelmatyöpaikkoja vieläkin kokonaisvaltaisemmin.

EWCS-analyysin huonolaatuiset työt kasautuvat perusasteen koulutuksen varassa oleville ja nuorille. Suomalaiset ongelmatyöpaikat jakautuvat iän mukaan tasaisemmin. Naisilla on lievä yliedustus miehiin nähden niin ongelmatyöpaikoissa kuin huonolaatuisissa töissä.

TOB-analyysin kahta muuta ryhmää ei vastaa kovin hyvin mikään EWCS-analyysin viidestä ryhmästä. *Vaativat mutta laadukkaat työt*, eli ryhmä joka poikkeaa superduuneista ainoastaan työn poikkeuksellisen suuren henkisen kuormittavuuden johdosta, jää profiililtaan vaikeasti hahmotettavaksi. Erikoista ryhmälle on mm. se, että niin alimman (perusaste) kuin korkeimman (tutkijakoulutus) koulutuksen saaneista tasan yhtä suuri osuus lukeutuu tähän ryhmään.

TOB-analyysin ryhmässä *kevyet mutta sosiaalisesti epätyytyttävät työt* on edelliseen verrattuna suhteellisesti selvästi enemmän korkeasti koulutettuja ja julkisella sektorilla työskenteleviä. Karrikatyyrinen kuva tyypillisestä tähän ryhmään kuuluvasta voisi olla kasvottomassa byrokraattisessa organisaatiossa työskentelevä ammattilainen, jonka työ sellaisenaan ei ole fyysisesti eikä henkisesti erityisen kuormittavaa mutta jonka työorganisaatio on sosiaalisesti epäkelpo.

EWCS-analyysista löytyy vielä ryhmä *paineistettut työt*. Ominaista ryhmälle on kaikkein

heikoimmaksi koettu sosiaalinen työympäristö ja suurimmaksi koettu työn voimaperäisyys. Ryhmässä on keskimäärin varsin korkeasti koulutettuja henkilöitä, joista monet työskentelevät tyypillisissä julkisen sektorin toiminnoissa kuten terveydenhuollossa, koulutuksessa ja julkisessa hallinnossa. Ryhmä eroaa TOB-analyysin ryhmästä ”kevyet mutta sosiaalisesti epätyytyttävät työt” siinä, etteivät jälkimmäisen ryhmään kuuluvat koe työtään samalla lailla fyysisesti tai henkisesti kuormittavaksi.

Mitä ryhmittelyistä jää käteen?

Kummassakaan raportissa ei erityisen tarkkaan perustella, missä tarkoituksessa analyysit on tehty. Ryhmittelyt osoittavat joka tapauksessa selvästi sen, että työelämän laatu on moniulotteinen ilmiö. Julkinen keskustelu ”hyvistä” ja ”huonoista töistä” tai ”työtehtävien polarisoinnista” ei tavoita kovin hyvin työelämän laadun tosiasiallista moniulotteisuutta. Esimerkiksi superduunit (TOB) tai korkealentoiset työt (EWCS) eivät ole kiistattomasti laadultaan parhaita kaikilla ulottuvuuksilla. Korkealentoiset työt jäävät jälkeen sujuvista töistä monissa työterveyttä ja -hyvinvointia kuvaavissa kysymyksissä. TOB-analyysissa eri ryhmiä ei sen sijaan ole vertailtu vastaavalla tavalla.

Työelämän laadun moniulotteisuuden ohella ryhmittelyt nostavat esiin monia kysymyksiä, jotka parhaimmillaan voivat osoittaa työelämän kipukohtia ja ohjata jatkoanalyysia ja kehittämistoimia. Selvimmät tästä näkökulmasta esiin nousevat ryhmät ovat luonnollisesti TOB-analyysin ongelmatyöpaikat ja EWCS-analyysin huonolaatuiset työt, joihin molempiin ”työelämän huono-osaisuus” pitkälti kasautuu. Sellaisia töitä, jotka EWCS-analyysissa ryhmitellään huonolaatuiseksi, on Suomessa kuitenkin onneksi vähän. Osuus on vuoden 2015 eurooppalaisen työolotutkimuksen mukaan vain viisi prosenttia, mikä on EU-28 maiden pienin luku. Ominaista Suomelle on eurooppalaisessa vertailussa myös korkealentoisten töiden ja paineistettujen töiden suuri osuus sekä vastaavasti sujuvien töiden

vähäisyys. Kaiken kaikkiaan töiden profiloituminen on Suomessa eurooppalaisen työolotutkimuksen aineistosta tehdyn analyysin perusteella hyvin samanlainen kuin Ruotsissa ja Tanskassa (Eurofound 2016, 131).

Tällaisten analyysien hyödyntämistä kehittämistoimien suuntaamisessa vaikeuttaa toisaalta se, että löydettyt kipukohdat eivät selvästi kiinnity työorganisaatiotasolle. Työelämän kehittäminen on viime kädessä konkreettista toimintaa, jota tehdään tietyissä työorganisaatioissa tai tietyillä aloilla, ei niinkään kohdistuen tietynlaisen työprofiilin omaaviin yksittäisiin työntekijöihin eri organisaatioissa tai aloilla. Tästä näkökulmasta senkaltaiset ryhmittelyt, jotka tehdään työorganisaatioita eikä niinkään työntekijöitä ryhmittelemällä (esim. Alasoini ym. 2014; Eurofound 2015), muodostavat todennäköisesti hedelmällisemmän lähtökohdan työelämän kehittämistoimien suuntaamiselle.

Töiden ryhmittely niiden laadun mukaisesti näyttäisi joka tapauksessa olevan toimivan tuntuinen tapa nostaa työelämän laadun kysymyksiä julkiseen keskusteluun. Pelkästään jo tästä näkökulmasta ne voivat puolustaa paikkaansa myös jatkossa osana erilaisia työoloja koskevia kysely- ja haastattelututkimuksia.

Lähteet:

Alasoini, T., Lyly-Yrjänäinen, M., Ramsdell, E. & Heikkilä, A. (2014) Innovatiivisuus Suomen työpaikoilla: menestys versoo työelämää uudistamalla. Helsinki: Tekes, Katsaus 311/2014.

Eurofound (2015) Third European Company Survey – Overview Report. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Eurofound (2016) Sixth European Working Conditions Survey – Overview Report. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Mähönen, E. (2017) Työolobarometri – syksy 2016. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö, TEM raportteja 34/2017. http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80549/TEMrap_34_2017_verkkojulkaisu.pdf [viitattu 11.9.2017].

Talent Boost - kansainväliset osaajat yritysten kasvun ja kansainvälistymisen vauhdittamiseen

Tiina Hanhike¹

Toukokuussa 2016 julkistetussa hallituksen kotouttamisen toimentasuunnitelmassa korostetaan maahanmuuttajien koulutukseen ja työelämään siirtymisen nopeuttamista. Maahanmuuttajien työllistyminen vaikuttaa suomalaisen työelämän monimuotoistumiseen, laajentaa osaamispohjaa ja lisää kansainvälisyyttä. Työelämän ja koko yhteiskunnan monimuotoisuudella, syrjimättömyydellä ja maahanmuutolle myönteisellä asenneilmapiirillä on kriittinen merkitys Suomessa jo olevien maahanmuuttajien työllistymiselle sekä Suomen imagolle globaalissa kilpailussa osaavasta työvoimasta ja kansainvälisistä investoineista.

Suomessa on noin 240 000 ulkomaan kansalaista ja määrän arvioidaan kasvavan 330 000 henkilöön vuoteen 2020 mennessä. Suuri osa EU-maiden kansalaisista, amerikkalaisista sekä

intialaisista tulee ennalta sovittuun työpaikkaan. Muualta tulevat ovat etsimässä töitä, opiskelupaikkaa tai tulevat sukulaistensa perässä. Suomalaisissa korkeakouluissa opiskelee yli 20 000 kansainvälistä opiskelijaa, joista 2 800 opiskelijaa valmistuu joka vuosi. Moni heistä lähtee pois Suomesta vuoden kuluessa valmistumisesta, koska he eivät löydä työpaikkaa Suomesta.

Kuka on kansainvälinen osaaja?

Kansainvälisellä osaajalla viitataan korkeaa osaamista omaavaan maahanmuuttajaan tai suomalaiseen paluumuuttajaan, jolla on kansainvälistä kokemusta ja asiantuntemusta sekä verkostoja, jotka voivat tuoda lisäarvoa elinkeinoelämälle. Kansainvälisistä osaajista puhuttaessa olennaista ei ole se, mistä syystä henkilö

¹ Tiina Hanhike, VTM, erityisasiantuntija, Työ- ja elinkeinoministeriö

on saapunut Suomeen tai mikä on henkilön työmarkkinastatus vaan se, mitä lisäarvoa hänen osaamisensa voi tuoda yrityksille. Näin ollen kansainvälisiä osaajia voivat olla kansainväliset opiskelijat, tutkijat, puolisoina Suomeen muutaneet, työperusteiset maahanmuuttajat, humanitäärisistä syistä Suomeen tulleet tai suomalaiset paluumuuttajat.

Kasvua kansainvälisistä osaajista

Pääministeri Sipilän hallitus on käynnistänyt Talent Boost – Kasvua kansainvälisistä osaajista -toimenpideohjelman. Ohjelma laajentaa sitä edeltäneen työ- ja elinkeinoministeriön Kasvua kansainvälisistä osaajista -ohjelman valtioneuvoston yhteiseksi asiaksi. Ohjelman yleisenä tavoitteena on vahvistaa yritysten kasvua ja kansainvälistymistä yhteensovittamalla elinkeino-, innovaatio- työllisyys-, koulutus- ja maahanmuuttopolitiikka kasvua tukevaksi kokonaisuudeksi. Siinä tarkastellaan maahanmuuttoa nykyistä vahvemmin elinkeinopoliittisesta näkökulmasta ja nähdään se resurssina kilpailukyvyyn vahvistamiselle. Osaajien saatavuus on monissa eri selvityksissä identifioitu yhdeksi suurimmista yritysten kasvun ja kansainvälistymisen haasteista. Kansainvälisten osaajien nykyistä laajemmalla osallistumisella suomalaisen työelämään olisi merkittäviä kerrannaisvaikutuksia: työelämän monimuotoistumisen kautta innovaatio- ja osaamispohja laajenisi, ulkomaisten osaajien ja investointien saaminen helpottuisi ja yritysten ja oppilaitosten kansainvälistyminen lisääntyisi. Lisäksi jo maassa olevien kansainvälisten osaajien asiantuntemuksen ja verkostojen nykyistä tehokkaampi hyödyntäminen tukisi yritysten kasvua ja kansainvälistymistä. Osaavan työvoiman saatavuus on yrityksille yksi suurimmista syistä investoida tiettyyn maahan tai tietylle alueelle.

Yritysten kokemusten sekä kansainvälisten vertailujen perusteella kansainvälistä osaamista voidaan hyödyntää yrityksissä erityisesti myynnissä ja markkinoinnissa, tuotekehityksessä, kohdemarkkinaselvityksissä, asiakassuhteiden

syventämisessä ja partneriverkostojen rakentamisessa. Ruotsissa tehtyjen selvitysten mukaan jo yhden prosenttiyksikön lisäys yrityksen henkilöstön monimuotoisuuden tasossa johtaa keskimäärin yhdeksän prosentin kasvuun viennissä ja 12 prosentin kasvuun tuonnissa. Tietystä maasta kotoisin olevan osaajan palkkaaminen on johtanut 2,5 prosentin nousuun vientituloissa kyseiseen maahan.

Suomen innovaatiotoiminnan maa-arviointi (OECD 2017) nostaa esiin tarpeen lisätä innovaatiotoimintamme kansainvälisyyttä inhimillisen pääoman kautta. Korkeakoulujen kansainvälistymien haasteet linkittyvät tähän. Kansainvälisten osaajien houkuttelu, kiinnittäminen Suomeen sekä heidän asiantuntemuksensa ja verkostojensa hyödyntäminen on moniulotteinen kysymys, jota voidaan tarkastella toisiinsa linkittyvistä yksilön/osaajan tai yritysten ja organisaatioiden sekä yhteiskunnan näkökulmista. Näkökulmien runsaus tuo mukanaan myös tarpeen eri toimijoiden välisen yhteistyön tiivistämisestä ja koordinaatiosta. Alla olevaan taulukkoon on hahmoteltu kansainvälisiin osaajiin liittyviä näkökulmia yksilön, yritysten ja yhteiskunnan näkökulmista.

Kilpailua osaajista

Osaajista käydään globaalia kilpailua. Muiden muassa Pohjois-Amerikka, Australia, Singapore, Uusi-Seelanti, Aasian maat, Tanska, Saksa, Alankomaat ja Viro ovat käynnistäneet aktiivisia toimenpiteitä kansainvälisten osaajien houkuttelemiseksi maahan. Osaamisen ja investointien välillä vallitsee positiivinen suhde; osaaminen houkuttelee myös investointeja ja toisaalta kansainvälisten investointien mukana liikkuu kansainvälistä työvoimaa perheineen. Suomi ei ole maailmalla riittävän tunnettu kansainvälisen osaajarekrytoinnin näkökulmasta. Tähän haasteeseen pyritään vastaamaan Talent Boost -toimintaohjelman avulla.

Toimintaohjelman tavoitteet jakautuvat kolmeen kokonaisuuteen:

| Yksilö/osaaja | Yritys/organisaatio | Yhteiskunta |
|---|--|---|
| Suomen tunnettuus ja houkuttelu- ja työntekijät | Osaajien saatavuus | Suomen houkuttelevuus osaajien näkökulmasta |
| Vastaanotto ja alkuvaiheen palvelut, asuminen, koulut, päivähoito | Osaajan maahantuloprosessien sujuvuus | Viranomaisprosessien kehittäminen, palveluiden saatavuus (esim. koulut) |
| Oman osaamisen ”myyminen” ja kehittäminen ja täydentäminen | Kansainvälisen osaamisen ja sen hyötyjen tunnistaminen, täsmäosaajien löytäminen | Ulkomailla hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen ja käyttöönotto |
| Sosiaaliset verkostot | Kv. osaajien asiantuntemuksen ja kulttuurituntemuksen hyödyntäminen | Elinvoimaisuuden vahvistuminen monimuotoisen osaamisen myötä |
| Pääsy ammatillisiin ekosysteemeihin | Yhteiskehittäminen kv. osaajien kanssa | Työmarkkinoiden avoimuuden ja kv. osaajien osallisuuden vahvistuminen |
| Työllistyminen | Kansainvälisten osaajien tavoittaminen Suomessa | Työllisyyden vahvistuminen uuden liiketoiminnan ja vahvistuneen innovaatiotoiminnan myötä |
| Uuden työn luominen yhteistyössä yritysten kanssa | Uuden liiketoiminnan syntyminen kansainvälisen osaamisen hyödyntämisen myötä | Kasvu ja kilpailukyky |
| Kiinnittyminen Suomeen | Työntekijöiden pysyvyys (puolison työllistyminen, perheen viihtyminen) | Aivovuodon väheneminen |
| Toimiminen Suomi-lähettiläänä kv. verkostoissa | Kansainvälisten osaajien kv. verkostojen hyödyntäminen | Suomen näkyvyys ja houkuttelevuus investointien, matkailijoiden ja osaajien kohdemaana |

1. Suomi houkuttelee kansainvälisiä osaajia ja hyödyntää heidän verkostojaan investointien hankkimisessa.
2. Yritykset hyödyntävät kansainvälisten osaajien verkostojaa ja asiantuntemusta kasvussa ja kansainvälistymisessä.
3. Elinkeinoelämän ekosysteemit ja innovaatioalustat sekä työmarkkinat ovat kansainvälisille osaajille avoimia ja yrittäjyyteen kannustavia.

Ohjelman toimenpiteisiin kuuluvat mm. yrityspalveluiden kehittäminen, kohdennettu maakuvamarkkinointi sekä yritysten ja kansainvälisten osaajien yhteiskehittelyn vahvistaminen. Lisäksi elinkeinoelämän ekosysteemejä ja innovaatioalustoja sekä työmarkkinoita ja työelämää kehitetään kansainvälisille osaajille avoimiksi ja yrittäjyyteen kannustaviksi. Ohjelman toimikausi on 1.8.2017 – 31.3.2019 ja ohjausryhmän puheenjohtajana toimii kansliapäällikkö Jari Gustafsson työ- ja elinkeinoministeriöstä.

Kirjallisuus:**Helsingin seudun kauppakamari (2017)**

COME-hankkeen yrityskysely 01/2017.

Hutschenreiter, G. & Zuniga, P. & Weber,

J. & Arnold, E. & Serger, S. (2017) Suomen innovaatiopolitiikan OECD-arviointi. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 25/2017. <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/80038>

Hämäläinen, S. & Lindeman, L. (2017)

Talent Boost -hankkeen julkaisemattomat taustamuistiot. Työ- ja elinkeinoministeriö.

Owal Group Oy (2017) Uutta osaamista pk-yrityksiin. Osataanko ulkomaalaisia opiskelijoita hyödyntää pienissä ja keski-suurissa yrityksissä? Opetushallituksen julkaisu 19.1.2017. <http://uuttaosaamista.fi/#materials>

Strömbäck, J. (2015) I nationens intresse – en översikt av hur invandring bidrar till Sverige. Stockholm: Reforminstitutet.

Valtion kotouttamisohjelma vuosille

2016-2019 ja Valtion periaatepäätös valtion kotouttamisohjelmasta. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 45/2016. <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/79075>

Uutta työ- ja yrittäjäystutkimuksen alalta

Maahanmuuttajat ja työvoimapolitiittisten toimenpiteiden vaikuttavuus (2017),

Simo Aho; Ari Mäkiäho

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja
26/2017

Maahanmuuttajat ja työvoimapolitiittisten toimenpiteiden vaikuttavuus -raportissa on tarkasteltu monipuolisilla ja edustavilla rekisteriaineistoilla työvoimapolitiittisten toimenpiteiden vaikuttavuutta sellaisilla maahanmuuttajilla, joille on tehty TE-toimistossa kotouttamissuunnitelma vuonna 2003 ja 2008. Kotoutumiskoulutuksen lisäksi muihin toimenpiteisiin tai pelkästään muihin toimenpiteisiin osallistuneet työllistyivät paremmin kuin ne maahanmuuttajat, jotka eivät olleet lainkaan osallistuneet toimenpiteisiin. Erityisesti näin tapahtui niiden pienten ryhmien kohdalla, jotka osallistuivat ammatilliseen työvoimakoulutukseen tai saivat palkkatukea. Tutkimuksesta nouseva suositus onkin, että näitä toimenpiteitä tulisi kohdentaa useammalle kotoutujalle ja nykyistä aikaisemmin.

Tutkimuksesta käy myös ilmi, että yleisellä työllisyystilanteella on maahanmuuttajien työllistymiselle ehkä keskeisempi merkitys kuin muulle työvoimalle. Tästä kertoo se, että hyvässä taloudellisessa tilanteessa kotoutumistoimenpiteiden jälkeinen työllistyminen oli selvästi yleisempää kuin finanssikriisin jälkeen jälkimmäisessä tarkastelujoukossa.

Nytt inom arbets- och entreprenörskapsforskning

Invandrare och arbetskraftspolitiska åtgärders effekter (2017), *Simo Aho; Ari Mäkiäho*

Arbets- och näringsministeriet publikationer 26/2017

I rapporten invandrare och arbetskraftspolitiska åtgärders effekter granskas genom mångsidigt och representativ registermaterial vilken verkan arbetskraftspolitiska åtgärder haft hos sådana invandrare för vilka det gjorts upp en integrationsplan på arbets- och näringsbyrån åren 2003 och 2008.

De invandrare som utöver integrationsutbildning deltagit i andra åtgärder eller som enbart

deltagit i andra åtgärder får sysselsättning bättre än de invandrare som inte alls deltagit i åtgärder.

Detta var fallet i synnerhet för de små grupper som deltog i yrkesinriktad arbetskraftsutbildning eller fick lönesubvention. Den rekommendation som undersökningen ger vid handen är att dessa åtgärder bör anvisas till fler personer som integrerar sig i ett tidigare skede än för närvarande.

Av undersökningen framgår också att det allmänna sysselsättningsläget kanske har en större betydelse för sysselsättningen av invandrare än för annan arbetskraft. Detta framgår av att sysselsättningen efter integrationsåtgärder var klart vanligare i ett gott ekonomiskt läge än efter finanskrisen i den senare granskningsgruppen.

English summaries

Continuities and conjunctures of Finnish Industrial Relations

Tapio Bergholm, Ph.D. (History), D.Soc. Sc., (Sociology), Docent, Senior Researcher

This article looks at the making of Finnish industrial relations after the Second World War.

Central question is “Which are national peculiarities of Finnish Industrial Relations?”

In Finland conflictual four-partite co-operation (consisting of state, farmer’s organisations, employers organisations and trade unions) in period 1945-1955 is more useful framework than tripartite co-operation introduced by International Labour Organisation (ILO). In tripartite framework farmers are not included. Cross-Class alliances in unemployment insurance and statutory earnings-related pension reforms 1960-1961 were essential in the making of the Finnish model into general political exchange.

The institutional procedures of Finnish industrial relations were gradually made through strategic and critical conjunctures into a double bond.

To conclude the Finnish peculiarities of these procedures: 1) after the Second World War state has had permanent interest, active involvement and strong influence into incomes distribution policies, especially into wage policy and 2) Finnish industrial relations parties got gradually stronger power to plan, to reform and even to administer incomes related social security.

This double bond was a framework, where the introduction of incomes policy was not a major turning point but an evolutionary step based on earlier policy concertation, general political exchange or cross-class alliances.

Recent developments are probably a major turning point, when private sector employers’ organization Confederation of Finnish Industries has terminated in February 2017 majority of general-purpose agreements with trade union central organizations.

Economic cycles, relational justice and the productiveness of HR management

Satu Ojala, Doctor of Social Sciences, postdoctoral researcher, University of Tampere - **Pasi Pyöriä**, Doctor of Social Sciences, senior lecturer, University of Tampere - **Katri-Maria Järvinen**, Master of Social Sciences, university teacher, University of Tampere - **Laura Peutere**, Master of Social Sciences, researcher, University of Tampere - **Liudmila Lipiäinen**, Master of Arts, statistician, University of Tampere - **Tiina Saari**, Doctor of Social Sciences, postdoctoral researcher, University of Tampere

This article is an effort to explore how fair management (relational justice) is associated with productive HR management practices in changing economic times. The analysis, deploying logistic regression, is based on Statistics Finland's Quality of Work Life Survey (QWLS) for 1997, 2003, 2008 and 2013. QWLS data are based on employee samples and face-to-face interviews, and they are representative of 15–64 year-old employees resident in Finland and working regularly at least 10 hours a week. According to the results, the balance between job demands and job control and perceptions of fair management are associated with lower than average intentions to change jobs, decreased risk of sickness absences as well as perceptions of strong job satisfaction and work capacity. Financial insecurity in the workplace is reflected in a weaker than average perceived work capacity, job satisfaction and commitment to the workplace. The balance between job demands and control may also influence the length of work careers. Employees who struggle with high job demands intend to retire before age 65.

Does the working day dream of social and health care leaders come true?

Anu Järvensivu, FT (PhD), Associate Professor, University of Tampere - **Nina Talola**, FM (M.Sc), Researcher, University of Tampere - **Anne Konu**, FT (PhD.), Associate Professor, University Lecturer, University of Tampere - **Juhani Linna**, FM (M.Sc), Researcher, University of Tampere - **Juho Hella**, FM (M.Sc), Researcher, University of Tampere - **Katariina Tiitinen**, FM (M.Sc), Researcher, University of Tampere - **Jaakko Hakulinen**, FT (PhD.), University researcher, University of Tampere - **Markku Turunen**, FT (PhD.), Professor, University of Tampere

This article analyzes the ideal working day of social and health care leaders. Features like work environment, timing, social relationships and the content of work are studied using a gamified digital research instrument. The instrument used is a serious game for leaders and their organizations designed to evaluate and develop leadership and to collect research data. The game has been played by 424 players, so far, and the part used in this study includes 26 tasks. In this article the ideal working day features are also compared to the picture of the Finnish working life future created in foresight studies.

Stalking experiences of municipal child welfare social workers

Marjo Oinonen, Licentiate of social sciences, social work, psychotherapist, registered nurse, service account manager, Family rehabilitation centre Lauste ry

Stalking has gained the attention of society in recent years. Many international studies on stalking have been conducted, yet there is very little national research and none of them focusing on social workers. This article presents findings from a narrative survey of the subjective experiences of social workers when working and been stalked by the client. Article make the

significances visible via written narratives, and thus increasing knowledge of this phenomenon in order to develop working life practices. The participants were seven female municipal child welfare social workers who have been stalked. The participants were aged from 36 to 45 years. Three of them had been working in child welfare for 0.5 to 3 years and four for 10 to 20 years when the stalking began. In six of the cases the stalking had lasted from 6 months to over 3 years, the seventh participant wrote the stalking had lasted for years and it was still ongoing. One social worker had been stalked twice.

Becoming stalked emerges as a random phenomenon that is connected to work-related tasks. The stalker is the client or some other person working with the family. The stalker can also use a third party for their motives. The acts of stalking are diverse and unpredictably developing in a process-like manner. The stalking transfers from the subject's working environment into their domestic environment thus causing the line of private and public to break. The loved ones of the victim of stalking become secondary victims. Stalking affects one's mental health and operating ability, it shapes the reality of one's life, restricts performance and narrows life in general. Social workers actively aim at working in order to solve the situation. The loved ones become a meaningful support and shelter for the victim. Developing the services requires recognizing and acknowledging the phenomenon. Stalking should not be seen as a private issue, instead the work-related phenomenon. Ministry of social affairs is responsible for health and safety in workplaces. The functionality of the help and co-operation of different services in a stalking case for professionals must be developed. Similarly the procedures of interfering with the stalking of professionals must be developed.

Characteristics of precarious work in a health and fitness industry

Tuija Koivunen, Dr. Soc. Sc., Postdoctoral researcher, University of Tampere

The article concentrates on the characteristics of precarious work in the new economy. More precisely, it maps out the characteristics of precarious work in a private sector of Finnish health and fitness industry. Empirically the focus is on yoga instructors' and group exercise instructors' work. The research material consists of interviews with yoga and group exercise instructors, media texts and autoethnographic observations.

The analysis indicates that many of the yoga and group exercise instructors work on poor terms of employment. They work part-time for several employers with insufficient wage. They travel between health and fitness firms' premises and are often expected to do a share of their work without compensation.

In Finnish health and fitness industry there is no operative collective agreement. Therefore, the terms of employment depend on the contract of employment made between the instructor and the employer. In addition, the Finnish labour legislation regulates the terms of employment in the private sector of health and fitness industry, but not all employers are familiar with the legislation.

Recent employment and entrepreneurship studies

Immigrants and the impacts of labour policy measures (2017), *Simo Aho; Ari Mäkiäho*

Publications of the Ministry of Economic Affairs and Employment 26/2017

In the report on immigrants and the impacts of labour policy measures diverse and representative data is used to examine the impacts of labour policy measures on immigrants with an integration plan prepared at the TE Office in 2003 or 2008.

Those who besides integration training had also participated in other measures or who had participated in other measures had found employment better than those who had not participated in any measures. This was the case especially for small groups who had participated in vocational labour market training or received pay subsidy. The recommendation arising from the study is that these measures should be targeted earlier and to larger numbers of immigrants than now.

The study also shows that the overall employment situation may have a greater impact on how immigrants find employment than in the case of other workforce. In a good economic situation finding employment after the integration measures was clearly easier than it was for the other workforce after an economic crisis.

| Kuviodien luettelo | Sivu | List of charts | Page |
|--|------|---|------|
| 1. Työvoima ja työvoimaosuudet 5* | | 1. Labour force and labour force participation rates 5* | |
| 2. Työvoimaosuudet sukupuolen mukaan .. 5* | | 2. Labour force participation rates by sex... 5* | |
| 3. Työlliset ja työllisyysasteet 6* | | 3. Employed persons and employment rates. 6* | |
| 4. Työllisyysasteet sukupuolen mukaan 6* | | 4. Employment rates by sex..... 6* | |
| 5. Työllisyysasteet ELY-keskuksittain7* | | 5. Employment rates by administrative district.....7* | |
| 6. Työlliset toimialoittain 8* | | 6. Employed persons by industry..... 8* | |
| 7. Työttömyysasteet työvoimatutkimuksen mukaan 9* | | 7. Unemployment rates by Labour Force Survey 9* | |
| 8. Työttömät työvoimatutkimuksen sekä työnvälitystilaston mukaan. Kausipuhdistetut neljännesvuosiluvut..... 9* | | 8. Unemployed persons according to the Labour Force Survey and Employment Service Statistics. Seasonally adjusted quarterly figures.....9* | |
| 9. Työttömät työnhakijat työnvälityksessä kuukausittain 10* | | 9. Unemployed persons seeking work at the Employment Service. Original monthly figures..... 10* | |
| 10. Työttömät työvoimatutkimuksen mukaan kuukausittain 10* | | 10. Unemployed persons according to the Labour Force Survey. Original monthly figures..... 10* | |
| 11. Työttömät työnhakijat ja avoimet paikat työnvälityksessä kuukausittain ja kausitoimitettuina..... 11* | | 11. Unemployed persons seeking work and unfilled vacancies at the Employment Service, original monthly figures and seasonally adjusted figures..... 11* | |
| 12. Työttömät työnhakijat työnvälityksessä kuukausittain sukupuolen mukaan..... 11* | | 12. Unemployed persons seeking work at the Employment Service by sex, monthly figures 11* | |
| 13. Työttömät työnhakijat työnvälityksessä ikäryhmittäin, neljännesvuosittain.....12* | | 13. Unemployed jobseekers at the Employment Service by age, quarterly figures12* | |
| 14. Työttömät työnhakijat työttömyyden keston mukaan, kesto viikkoina12* | | 14. Unemployed persons seeking jobs at the Employment Service by duration of unemployment (in weeks)12* | |
| 15. Kuukauden uudet työnhakijat ja uudet työttömät työnvälityksessä neljännesvuosittain13* | | 15. New jobseekers and new unemployed during a month at the Employment Service, quarterly figures13* | |
| 16. Avoimet työpaikat kuukauden aikana sekä näistä uudet avoimet työpaikat työnvälityksessä neljännesvuosittain13* | | 16. Vacancies during a month and of these new vacancies at the Employment Service, quarterly figures13* | |
| 17. Palveluissa olevat14* | | 17. Participants in different services14* | |
| 18. Elinkeino-, liikenne- ja ympäristö-keskusten alueet.....15* | | 18. Administrative districts of Ministry of Economic Affairs and Employment15* | |
| 19. Työttömyysasteet ELY-keskusalueittain vuonna 2016, työvoimatutkimuksen mukaan16* | | 19. Unemployment rates by administrative districts in the year 2016, according to the Labour Force Survey.....16* | |

Taulukoiden luettelo**Sivu****List of tables****Page****VÄESTÖ JA TYÖVOIMA**

1. 15-74-vuotias väestö iän ja sukupuolen mukaan18*
2. 15-74-vuotias väestö työvoimaan kuulumisen mukaan19*
3. Työvoima iän ja sukupuolen mukaan20*
4. Työvoimaosuudet iän ja sukupuolen mukaan21*

TYÖLLISET

5. Työlliset toimialoitain, molemmat sukupuolet (supistettu luokitus) 22*
6. Työlliset toimialoitain, miehet (supistettu luokitus) 23*
7. Työlliset toimialoitain, naiset (supistettu luokitus) 24*
8. Työlliset toimialoitain 25*
9. Työlliset ammattiaseman mukaan 27*
10. Työlliset normaalin työajan mukaan 28*

TYÖTTÖMYYS

11. Työttömyys ja työttömyysasteet työvoimatutkimuksen mukaan 29*
12. Työttömyysasteet iän ja sukupuolen mukaan, työvoimatutkimuksen perusteella..30*
13. Työttömät työnhakijat työnvälityksessä sukupuolen mukaan sekä lomautetut ja lyhennetyllä työviikolla olevat31*
14. Työttömät työnhakijat iän ja sukupuolen mukaan 32*
15. Työttömät työnhakijat työnvälityksessä ammateittain 33*
16. Työttömät työnhakijat työttömyyden kestön mukaan 36*
17. Päättäneiden työttömyysjaksojen keskimääräinen kesto iän ja sukupuolen mukaan 37*

POPULATION AND LABOUR FORCE

1. Population from 15 to 74 years by age and sex18*
2. Population from 15 to 74 years by activity19*
3. Labour force by age and sex20*
4. Labour force participation by age and sex21*

EMPLOYED PERSONS,,

5. Employed persons by industry, both sexes (condensed classification) 22*
6. Employed persons by industry, males (condensed classification) 23*
7. Employed persons by industry, females (condensed classification) 24*
8. Employed persons by industry 25*
9. Employed persons by industrial status .. 27*
10. Employed persons by normal hours of work 28*

UNEMPLOYMENT

11. Unemployment and unemployment rates according to the Labour Force Survey ... 29*
12. Unemployment rates by age and sex according to the Labour Force Survey ...30*
13. Unemployed jobseekers at the Employment Service by sex, and persons laid off and on reduced working week31*
14. Unemployed jobseekers at the Employment Service by age and sex..... 32*
15. Unemployed jobseekers at the Employment Service by occupation..... 33*
16. Unemployed jobseekers at the Employment Service by duration of unemployment..... 36*
17. Average duration of the completed spells of unemployment by age and sex..... 37*

TYÖNVÄLITYSTOIMINTA**Sivu**

18. Avoimet työpaikat työväilyksessä amma-
teittain 38*
19. Työväilytoiminta: työnhakijat 41*
20. Työväilytoiminta: avoimet työpaikat... 42*

TYÖVOIMAPOLITIikka

21. Palveluissa olevat 43*
22. Työvoimakoulutus 44*
23. Työttömien toimeentuloturva..... 45*

KANSAINVÄLISTÄ TILASTOA

24. Siirtolaisuus 46*
25. Työttömyysasteet eräissä OECD-maissa.. 47*

ALUEELLISET TAULUKOT

26. Työvoima ELY-keskusalueittain 48*
27. Työlliset ELY-keskusalueittain 49*
28. Työllisyysasteet ELY-keskusalueittain
työvoimatutkimuksen perusteella 50*
29. Avoimet työpaikat työväilyksessä
ELY-keskusalueittain 51*
30. Työttömyysasteet ELY-keskusalueittain
työvoimatutkimuksen perusteella 53*
31. Työttömät työnhakijat työväilyksessä
ELY-keskusalueittain 54*
32. Työttömyyden kesto keskimäärin
ELY-keskusalueittain 56*
33. Yli vuoden työttömänä olleiden osuus
kaikista työttömistä
ELY-keskusalueittain 57*

EMPLOYMENT SERVICE,**Page**

18. Vacancies at the Employment Service by
occupation..... 38*
19. Employment Service: jobseekers..... 41*
20. Employment Service: vacancies..... 42*

LABOUR MARKET POLICY

21. Participants in different services 43*
22. Labour market training..... 44*
23. Unemployment security 45*

INTERNATIONAL STATISTICS,,

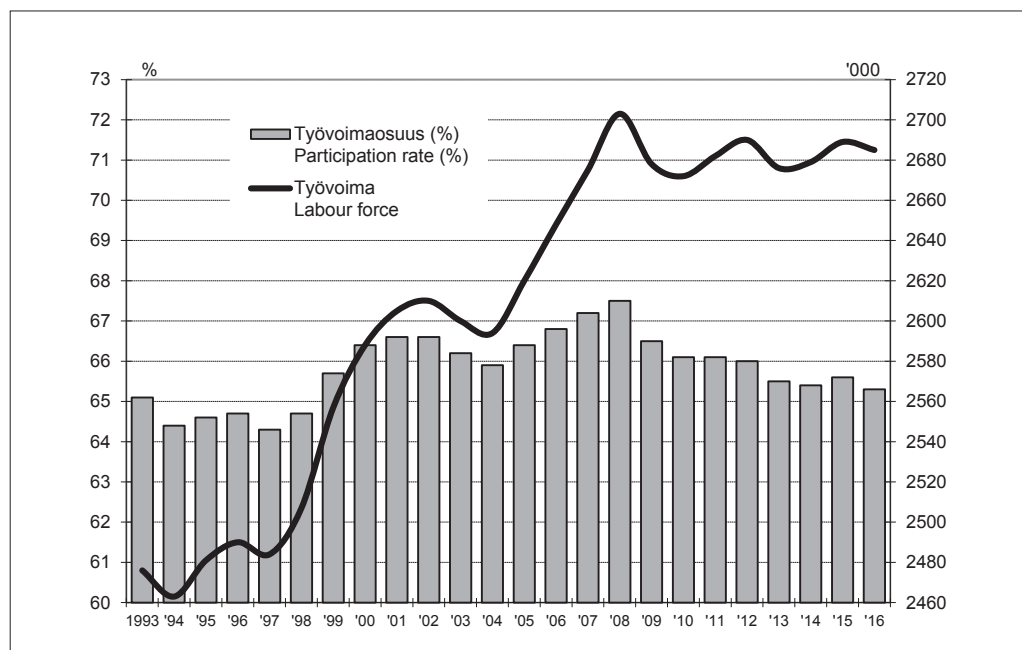
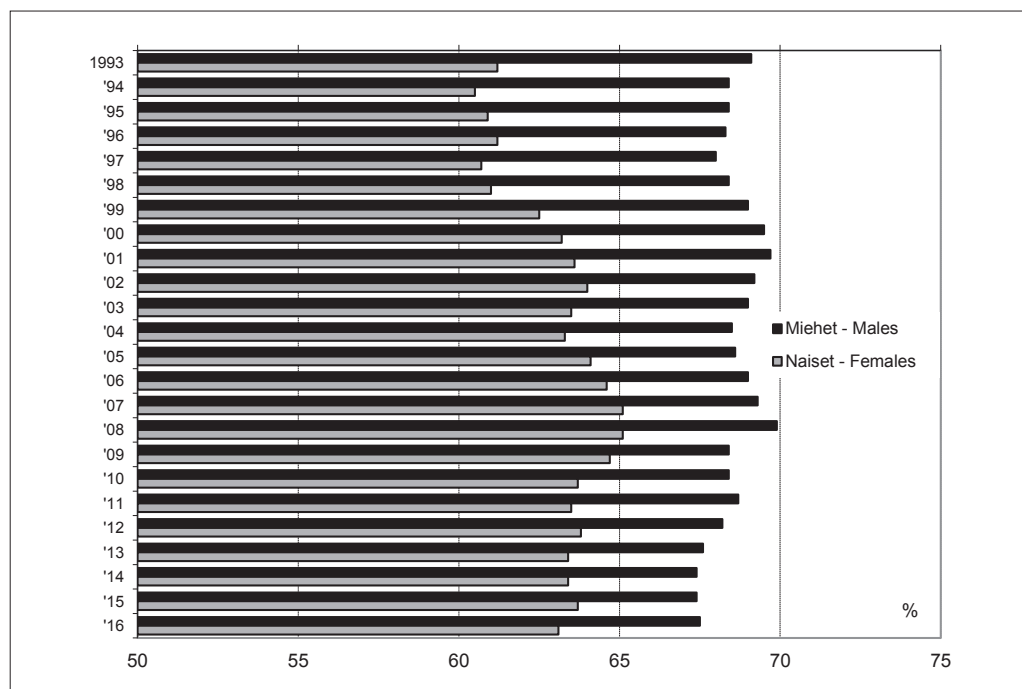
24. Migrations to and from Finland..... 46*
25. Unemployment rates in some OECD
countries..... 47*

TABLES BY DISTRICT

26. Labour force by administrative district .. 48*
27. Employed persons by administrative
district..... 49*
28. Employment rates by administrative
district according to the Labour Force
Survey 50*
29. Vacancies at the Employment Service by
administrative district..... 51*
30. Unemployment rates by administrative
district according to the Labour Force
Survey 53*
31. Unemployed jobseekers at the Emplo-
yment Service by administrative
district..... 54*
32. The average duration of unemployment
by administrative district 56*
33. Jobseekers unemployed over a year,
proportion of all unemployed, by
administrative district..... 57*

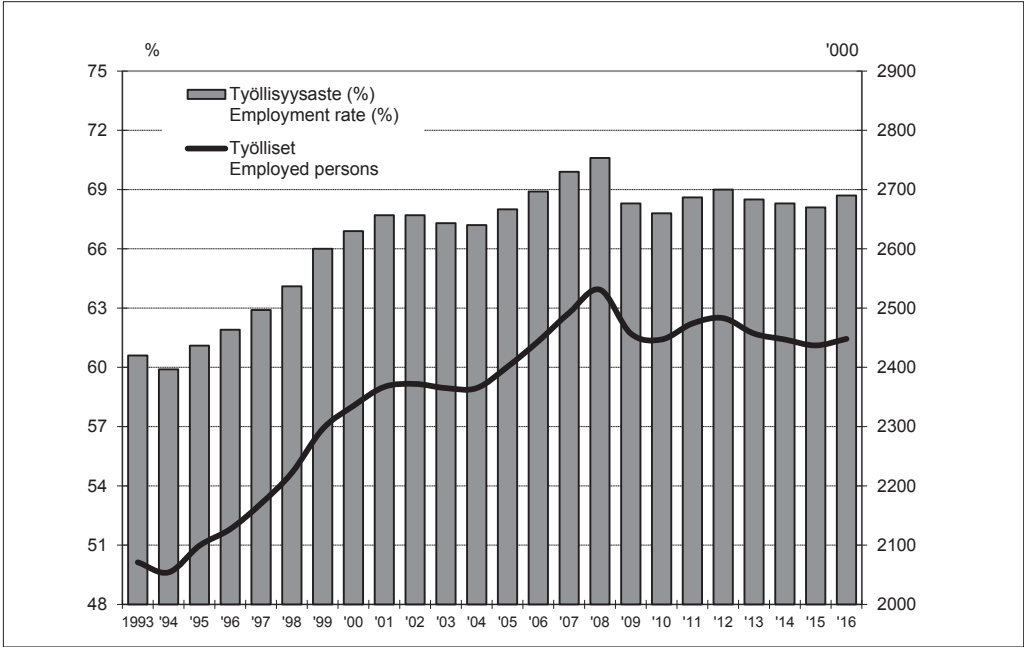
Kuviot

Figures

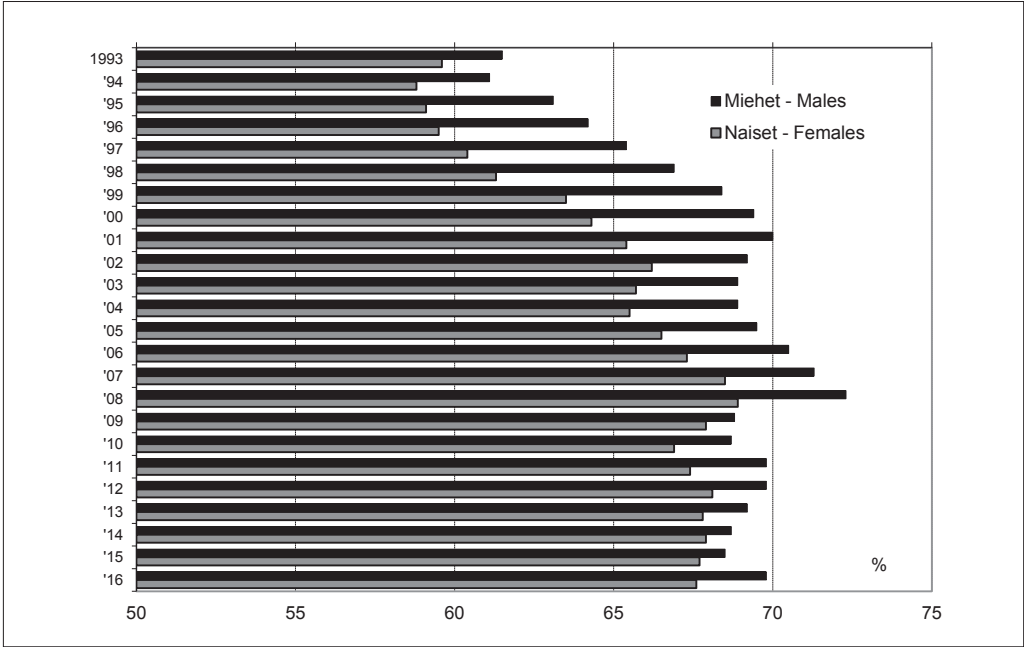
Kuvio 1. Työvoima ja työvoimaosuudet**Chart 1.** Labour force and labour force participation rates**Kuvio 2.** Työvoimaosuudet sukupuolen mukaan**Chart 2.** Labour force participation rates by sex

Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus - Source: Statistics Finland, Labour Force Survey

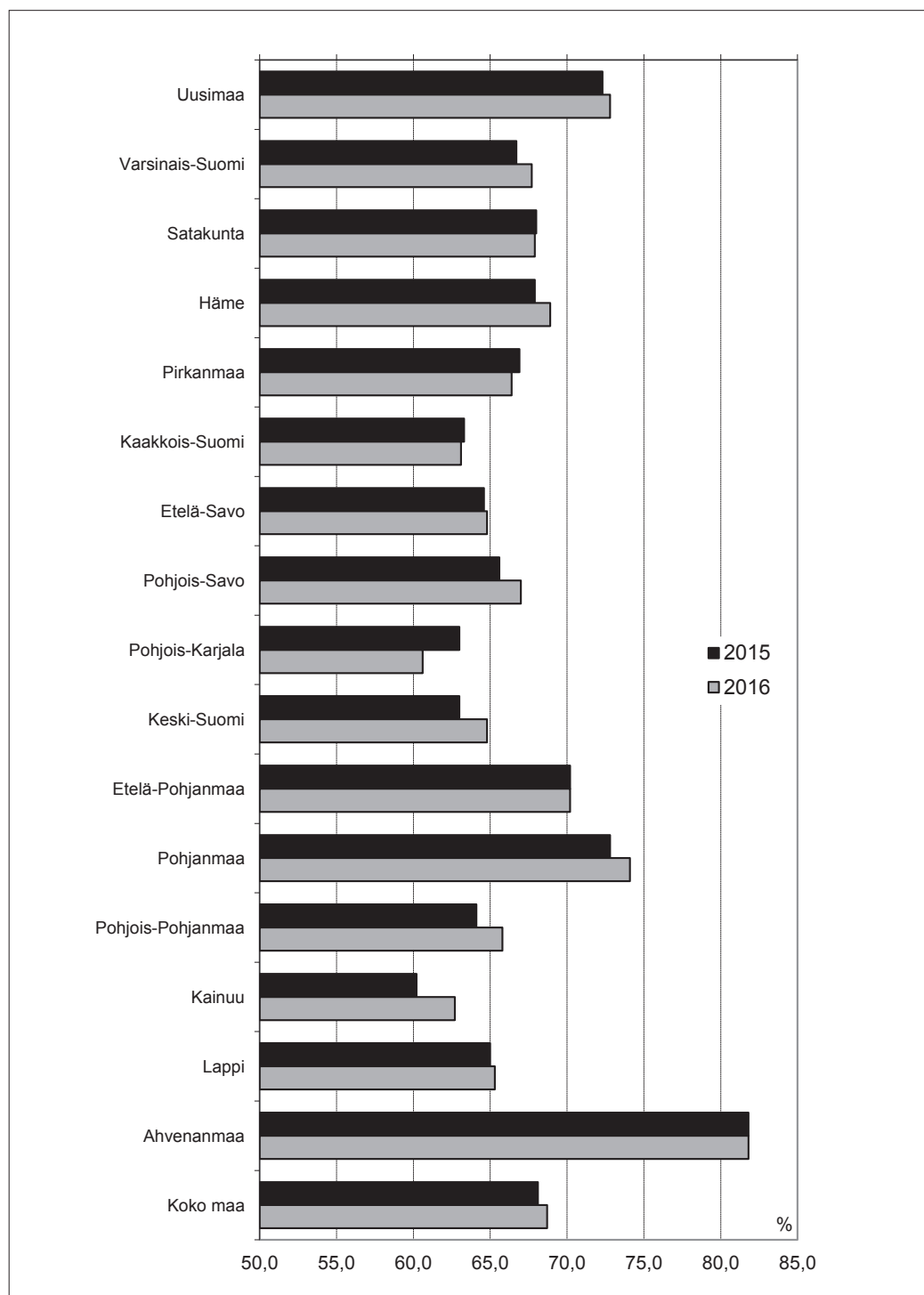
Kuvio 3. Työlliset ja työllisyysasteet
Chart 3. *Employed persons and employment rates*



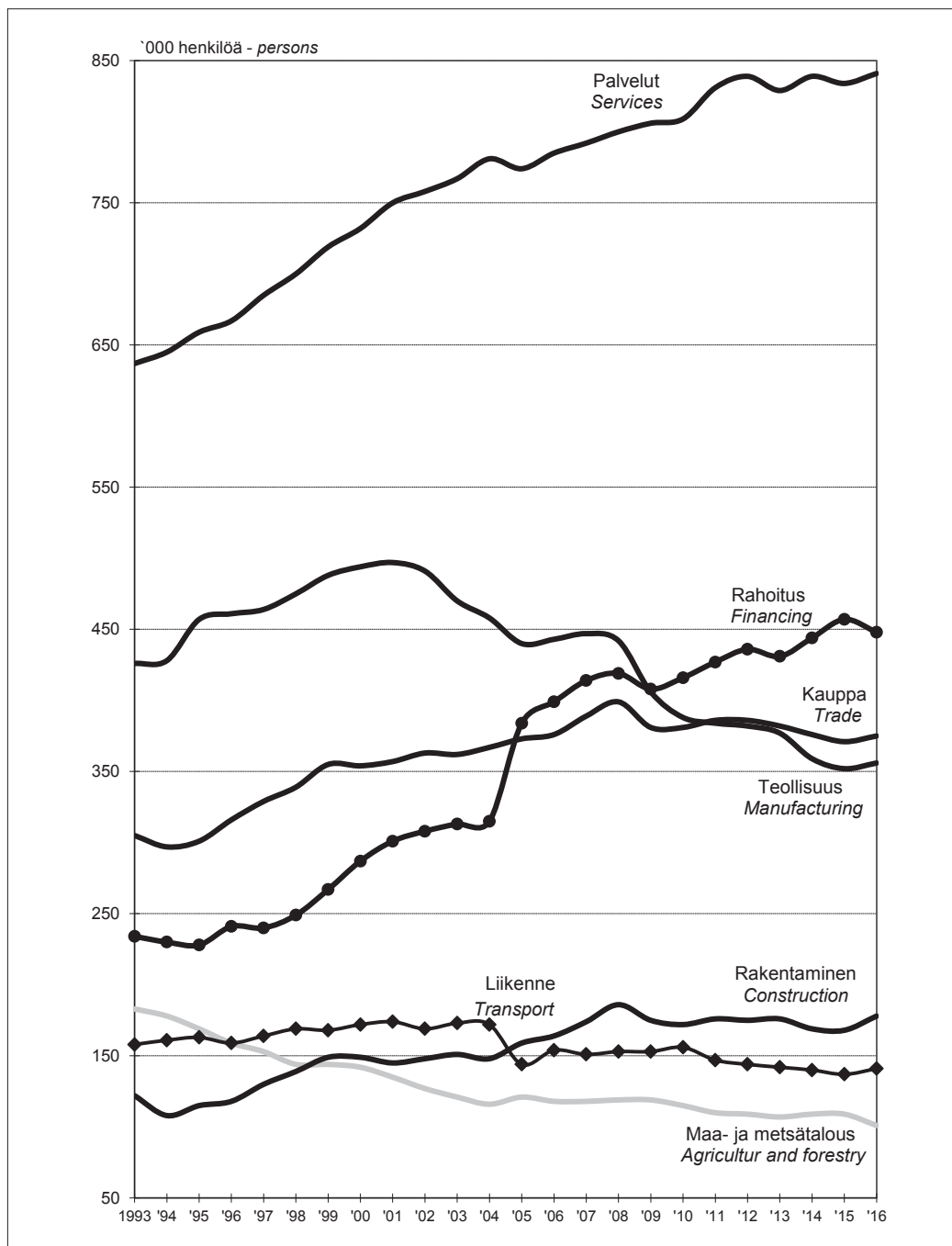
Kuvio 4. Työllisyysasteet sukupuolen mukaan
Chart 4. *Employment rates by sex*



Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus - Source: Statistics Finland, Labour Force Survey

Kuvio 5. Työllisyysasteet ELY-keskuksittain**Chart 5.** Employment rates by administrative district

Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus - Source: Statistics Finland, Labour Force Survey

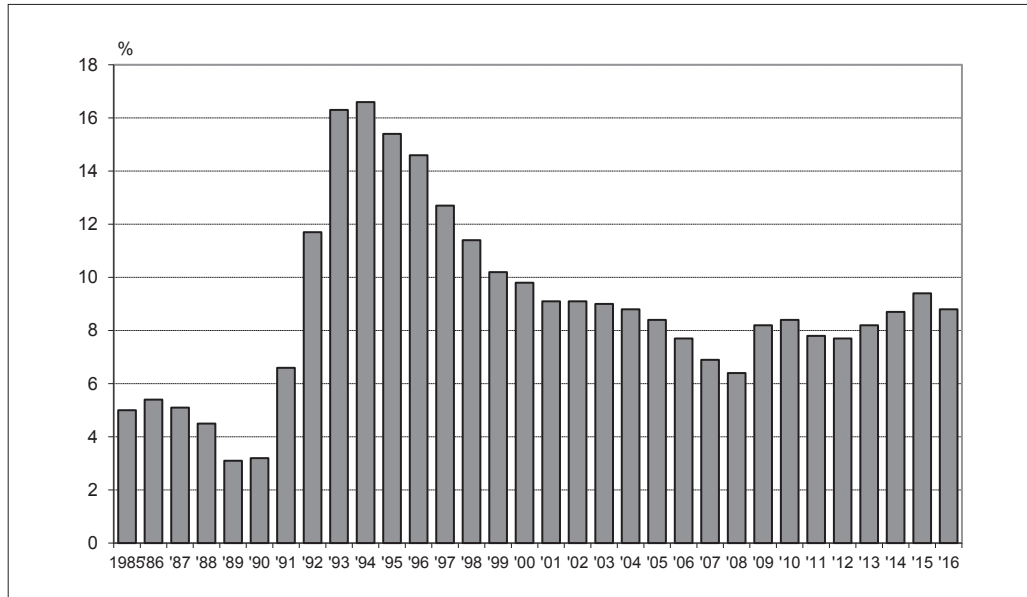
Kuvio 6. Työlliset toimialoittain**Chart 6.** Employed persons by industry

Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus - Source: Statistics Finland, Labour Force Survey

Vuodesta 2005 lähtien uuden TOL2008 toimialaluokituksen mukaan, joka aiheuttaa tasomuutoksen.
 From 2005 based on new TOL2008 industrial classification which cause break in series.

Kuvio 7. Työttömyysasteet työvoimatutkimuksen mukaan. Vuodesta 1989 alkaen ILO/EU-määritelmän mukaan

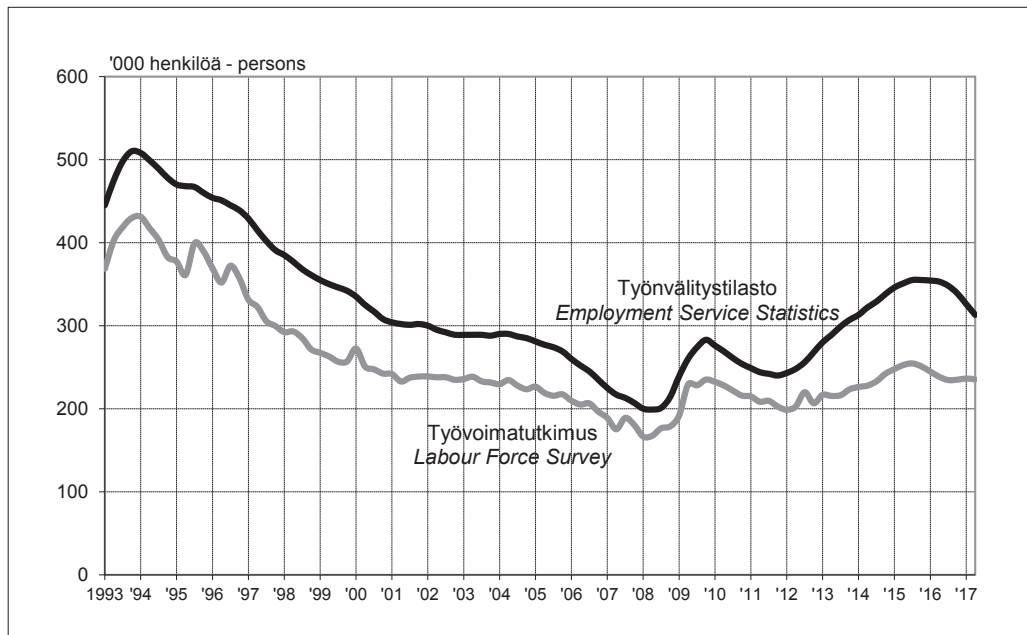
Chart 7. Unemployment rates by Labour Force Survey. From 1989, according to ILO/EU definition

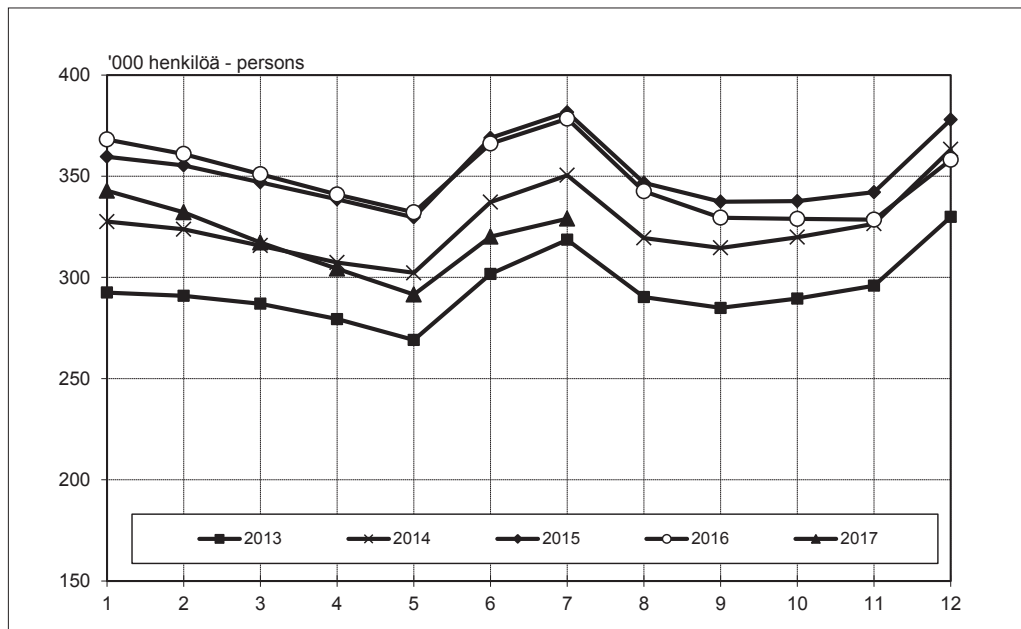


Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus - Source: Statistics Finland, Labour Force Survey

Kuvio 8. Työttömät työvoimatutkimuksen sekä työnvälitystilaston mukaan. Kausipuhdistetut neljännesvuosiluvut

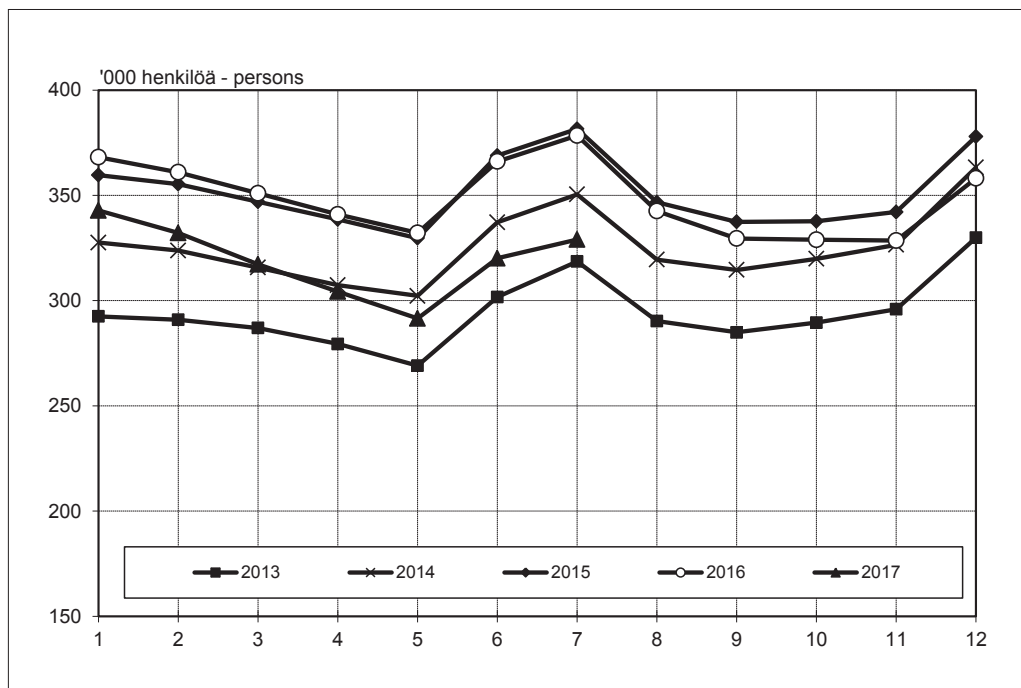
Chart 8. Unemployed persons according to the Labour Force Survey and according to the Employment Service Statistics. Seasonally adjusted quarterly figures



Kuvio 9. Työttömät työnhakijat työnvälityksessä kuukausittain**Chart 9.** Unemployed persons seeking work at the Employment Service. Original monthly figures

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

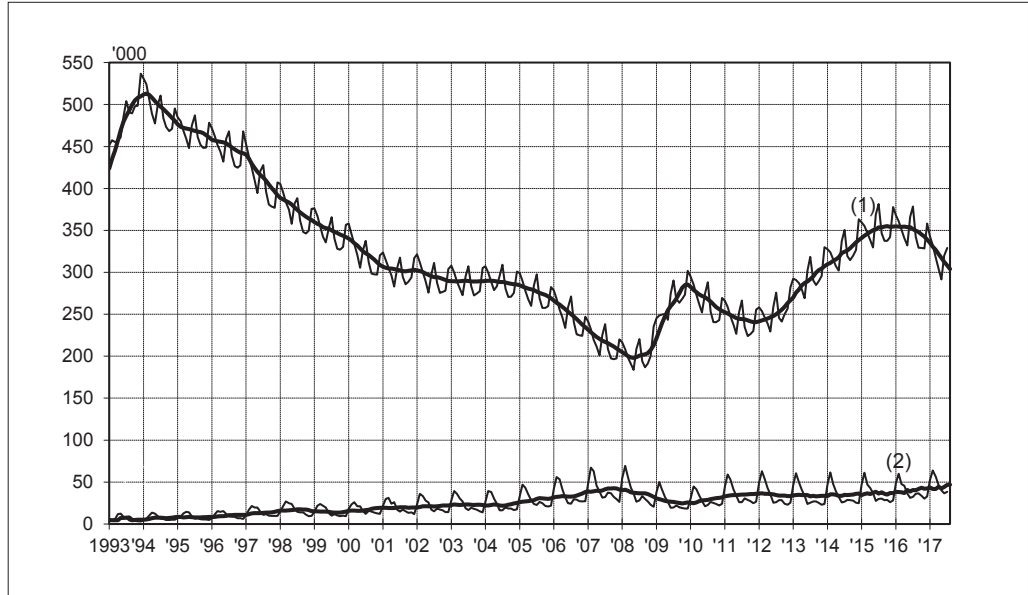
Source: The Ministry of Economic Affairs and Employment, Employment Service Statistics

Kuvio 10. Työttömät työvoimatutkimuksen mukaan kuukausittain**Chart 10.** Unemployed persons according to the Labour Force Survey. Original monthly figures

Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus - Source: Statistics Finland, Labour Force Survey

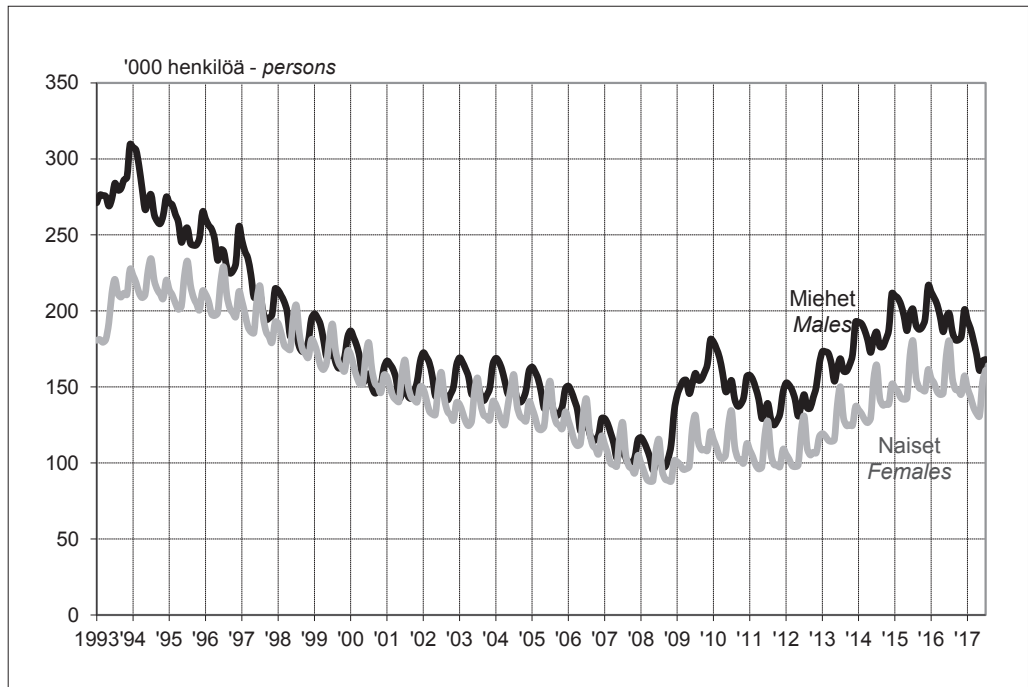
Kuvio 11. Työttömät työnhakijat (1) ja avoimet työpaikat (2) työnvälityksessä kuukausittain ja kausitasoitettuina

Chart 11. Unemployed persons seeking work (1) and unfilled vacancies (2) at the Employment Service, original monthly figures and seasonally adjusted figures



Kuvio 12. Työttömät työnhakijat työnvälityksessä kuukausittain sukupuolen mukaan

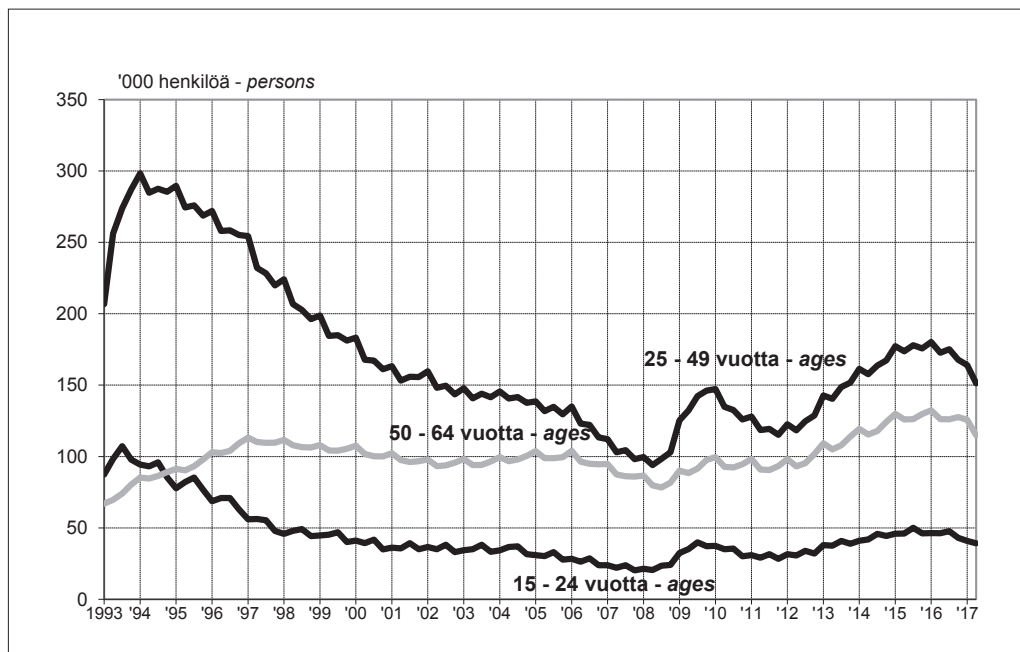
Chart 12. Unemployed persons seeking work at the Employment Service by sex, monthly figures



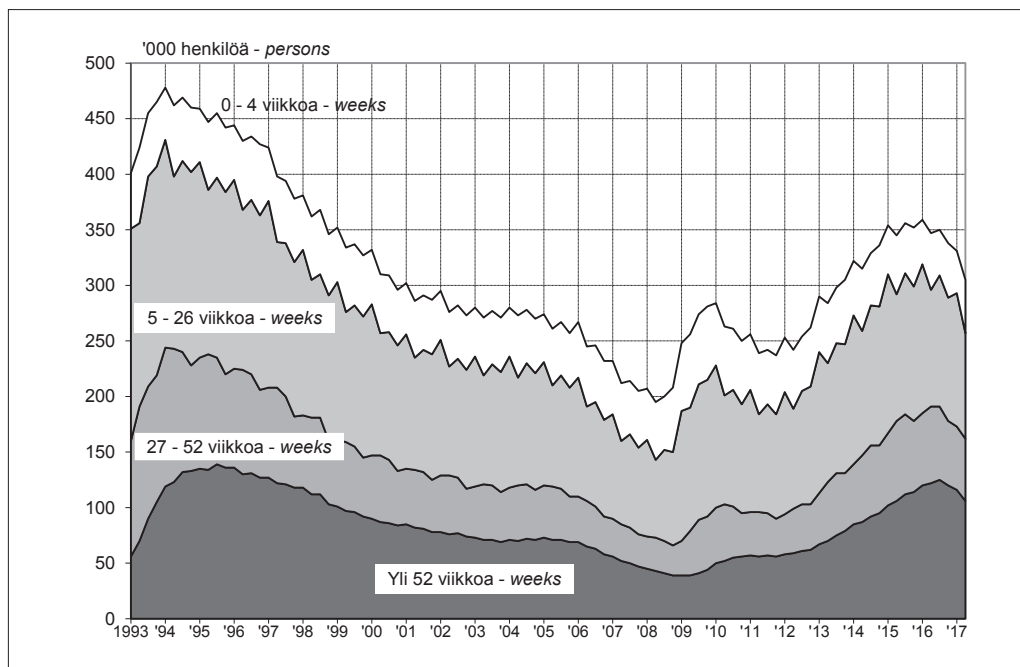
Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

Source: The Ministry of Economic Affairs and Employment, Employment Service Statistics

Kuvio 13. Työttömät työnhakijat työväilytyksessä ikäryhmittäin, neljännesvuosittain
Chart 13. Unemployed jobseekers at the Employment Service by age, quarterly figures



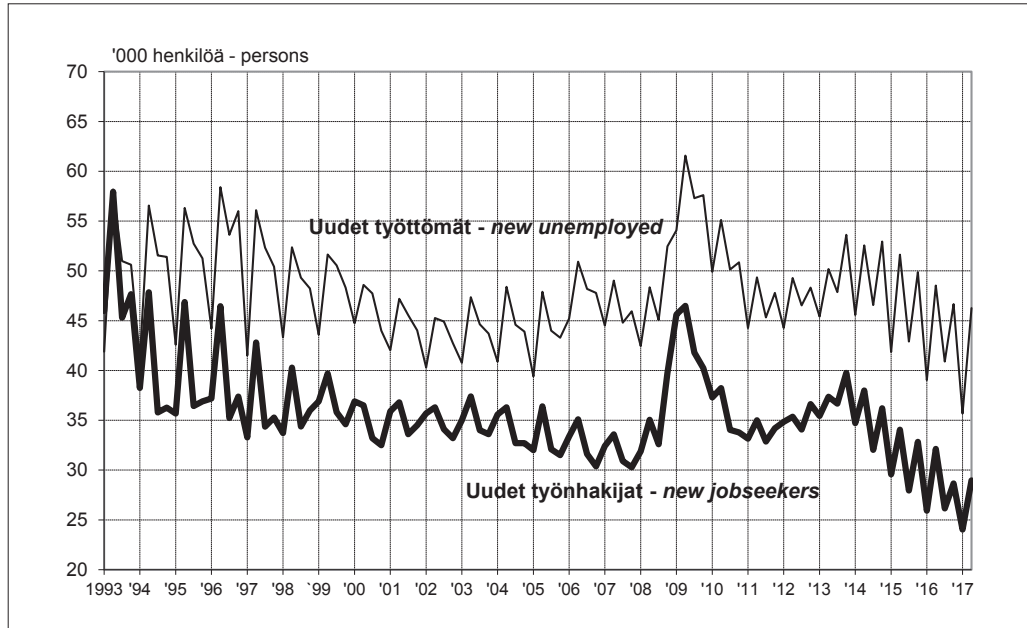
Kuvio 14. Työttömät työnhakijat työttömyyden keston mukaan, kesto viikkoina
Chart 14. Unemployed persons seeking jobs at the Employment Service by duration of unemployment, duration in weeks



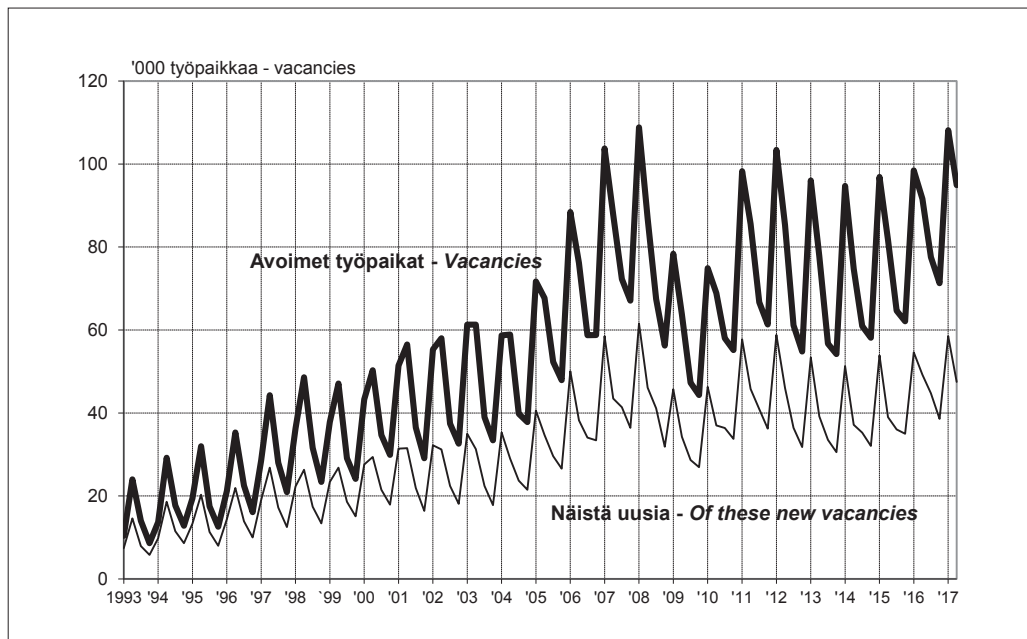
Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työväilytystilasto

Source: The Ministry of Economic Affairs and Employment, Employment Service Statistics

Kuvio 15. Kuukauden uudet työnhakijat ja uudet työttömät työnvälityksessä neljännesvuosittain
Chart 15. New jobseekers and new unemployed during a month at the Employment Service, quarterly figures

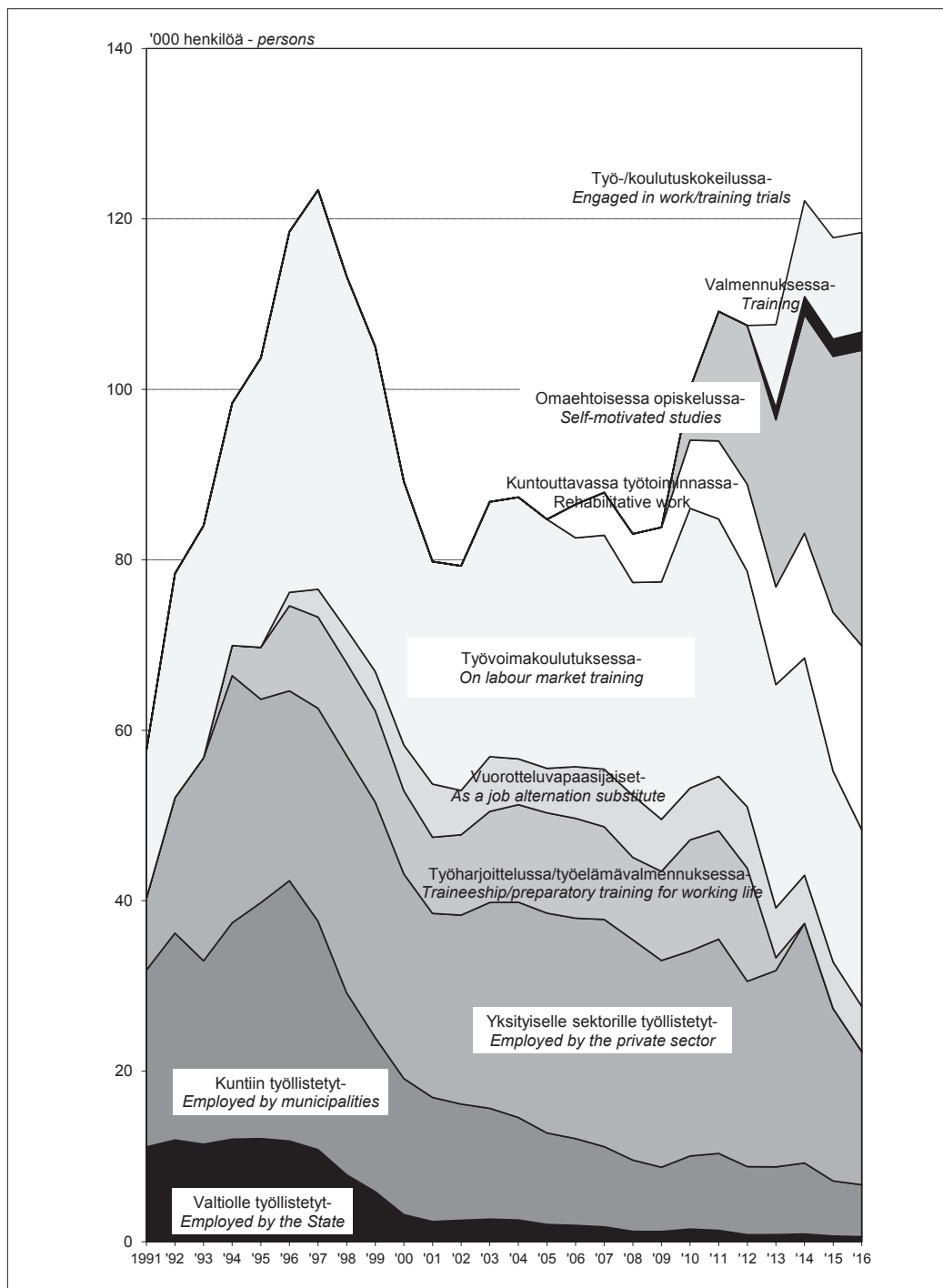


Kuvio 16. Avoimet työpaikat kuukauden aikana sekä näistä uudet avoimet työpaikat työnvälityksessä neljännesvuosittain
Chart 16. Vacancies during a month and of these new vacancies at the Employment Service, quarterly figures



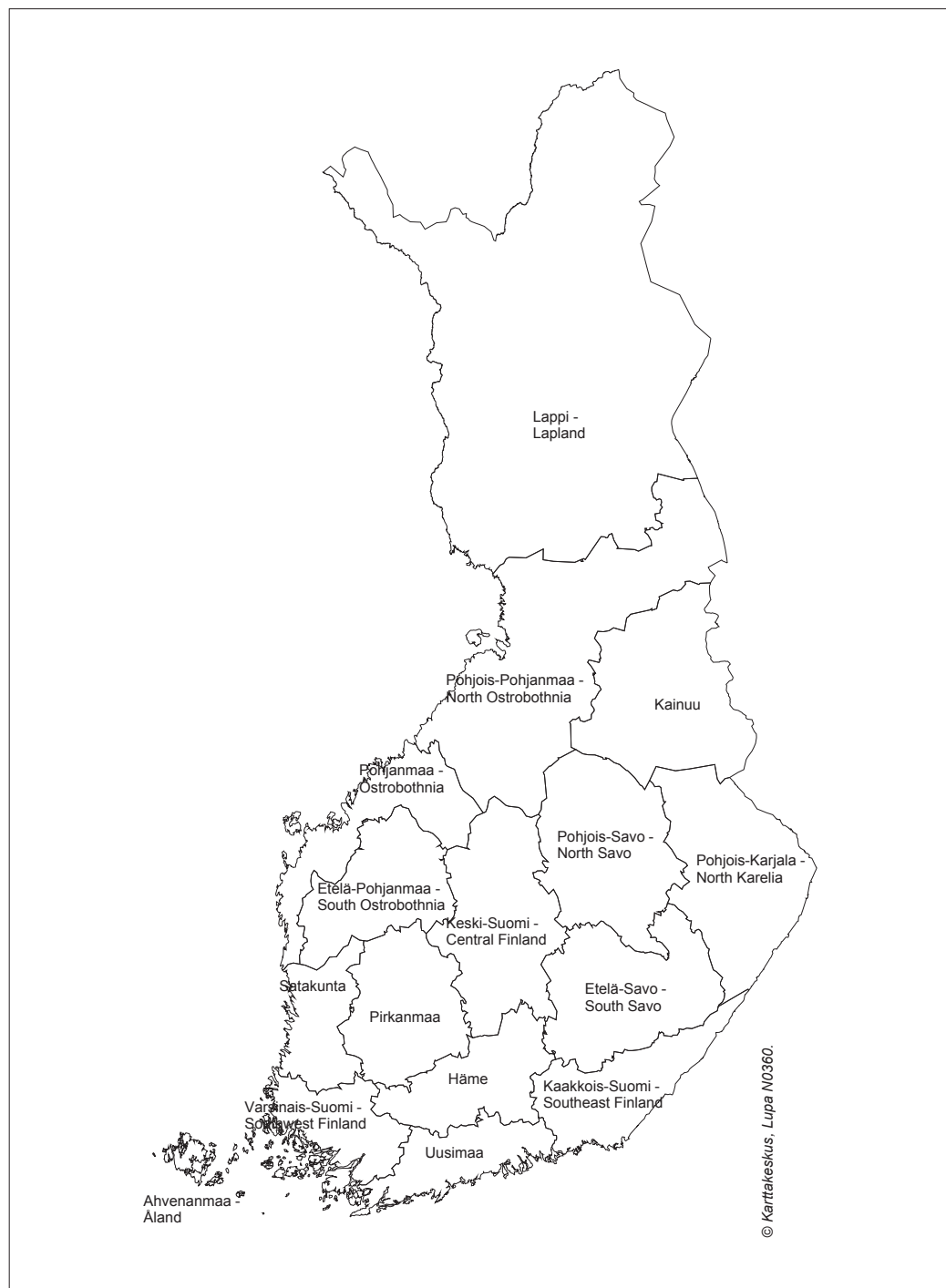
Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

Source: The Ministry of Economic Affairs and Employment, Employment Service Statistics

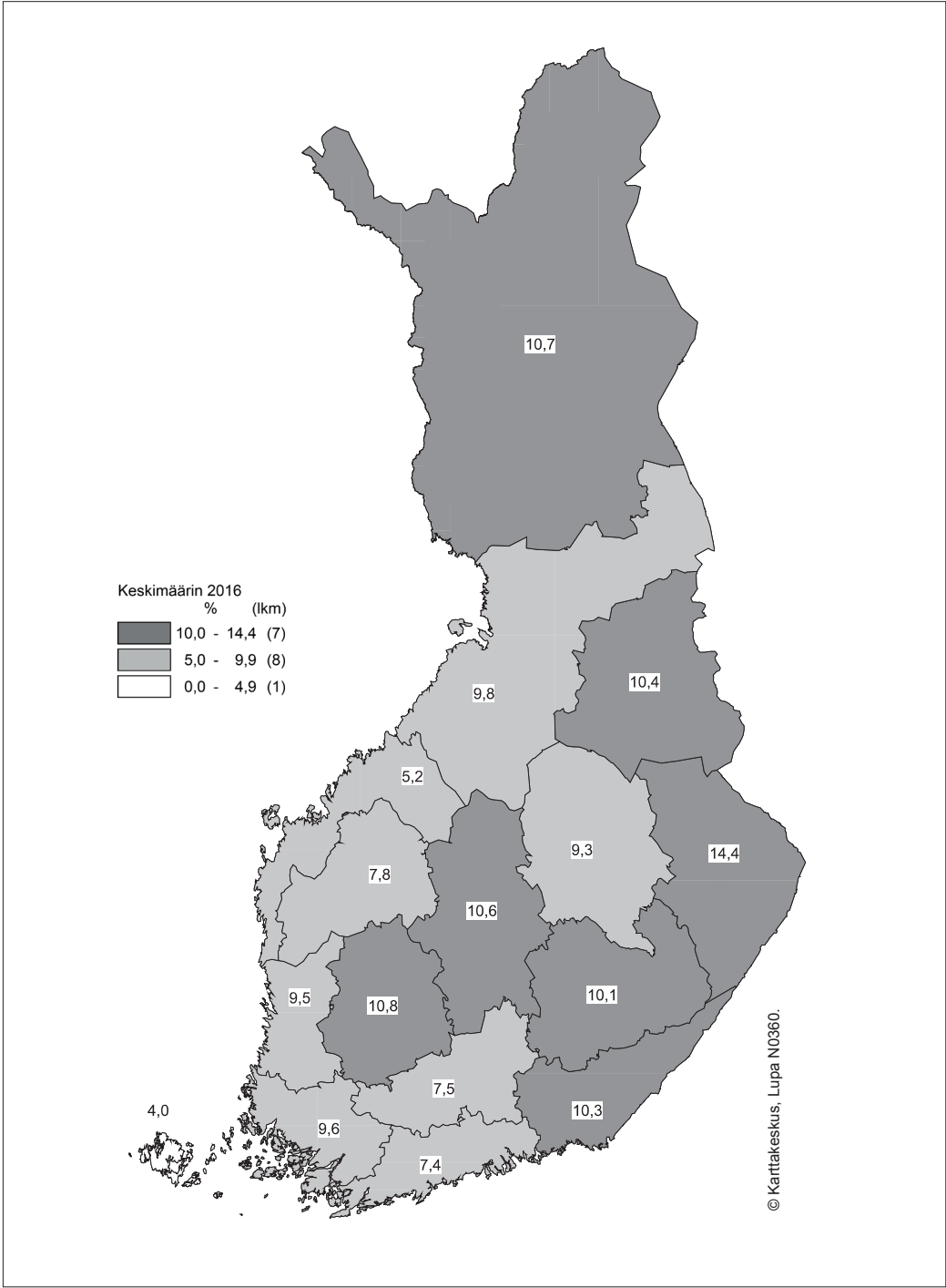
Kuvio 17. Aktivointiasteeseen laskettavissa palveluissa olevat**Chart 17.** Number of persons participating services included in the activation rate

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

Source: The Ministry of Economic Affairs and Employment, Employment Service Statistics

Kuvio 18. Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusten alueet**Chart 18.** Administrative districts of Ministry of Economic Affairs and Employment

Kuvio 19. Työttömyysasteet elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusalueittain vuonna 2016
Chart 19. Unemployment rates by administrative districts in the year 2016



Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus - Source: Statistics Finland, Labour Force Survey

Taulukot

Tables

1. 15- 74-VUOTIAS VÄESTÖ IÄN JA SUKUPUOLEN MUKAAN
POPULATION FROM 15 TO 74 YEARS BY AGE AND SEX

| Vuosi ja neljännes | Ikä - Age | | | | | | | | | | | Yhteensä | |
|----------------------------------|--------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|----------|-------|
| | 15-19 | 20-24 | 25-29 | 30-34 | 35-39 | 40-44 | 45-49 | 50-54 | 55-59 | 60-64 | 65-74 | | |
| Year and quarter | 1 000 henkilöä - persons | | | | | | | | | | | Total | |
| Molemmat sukupuolet - Both sexes | | | | | | | | | | | | | |
| 1998 | 329 | 322 | 314 | 372 | 380 | 394 | 417 | 387 | 280 | 246 | 437 | 3 878 | |
| 1999 | 331 | 327 | 305 | 364 | 381 | 389 | 408 | 412 | 283 | 255 | 435 | 3 890 | |
| 2000 | 332 | 328 | 305 | 353 | 380 | 385 | 402 | 432 | 288 | 261 | 436 | 3 901 | |
| 2001 | 331 | 326 | 309 | 341 | 378 | 380 | 399 | 425 | 317 | 265 | 437 | 3 909 | |
| 2002 | 326 | 326 | 315 | 329 | 375 | 378 | 396 | 418 | 343 | 272 | 439 | 3 918 | |
| 2003 | 322 | 329 | 324 | 315 | 371 | 378 | 390 | 410 | 377 | 269 | 442 | 3 926 | |
| 2004 | 318 | 332 | 329 | 307 | 383 | 380 | 385 | 401 | 401 | 272 | 447 | 3 935 | |
| 2005 | 319 | 333 | 331 | 307 | 353 | 379 | 381 | 395 | 421 | 276 | 452 | 3 948 | |
| 2006 | 323 | 333 | 331 | 312 | 342 | 377 | 377 | 392 | 414 | 305 | 456 | 3 963 | |
| 2007 | 328 | 330 | 332 | 319 | 331 | 375 | 375 | 390 | 407 | 330 | 464 | 3 981 | |
| 2008 | 333 | 326 | 337 | 329 | 318 | 372 | 376 | 384 | 400 | 362 | 468 | 4 004 | |
| 2009 | 334 | 324 | 342 | 336 | 311 | 364 | 378 | 380 | 391 | 386 | 478 | 4 025 | |
| 2010 | 334 | 326 | 345 | 339 | 312 | 355 | 378 | 376 | 386 | 405 | 488 | 4 043 | |
| 2011 | 330 | 330 | 346 | 339 | 317 | 345 | 377 | 373 | 384 | 399 | 520 | 4 059 | |
| 2012 | 325 | 336 | 343 | 342 | 325 | 334 | 375 | 371 | 381 | 393 | 550 | 4 075 | |
| 2013 | 317 | 341 | 340 | 348 | 335 | 321 | 371 | 373 | 377 | 386 | 578 | 4 087 | |
| 2014 | 310 | 342 | 339 | 353 | 342 | 315 | 365 | 375 | 372 | 378 | 604 | 4 095 | |
| 2015 | 304 | 341 | 341 | 356 | 345 | 316 | 365 | 375 | 370 | 373 | 626 | 4 102 | |
| 2016 | 300 | 337 | 344 | 357 | 346 | 321 | 345 | 374 | 367 | 372 | 647 | 4 109 | |
| | | | | | | | | | | | | | |
| 2014 | I | 313 | 341 | 340 | 351 | 340 | 315 | 368 | 375 | 374 | 381 | 595 | 4 092 |
| | II | 311 | 341 | 339 | 352 | 342 | 315 | 366 | 376 | 373 | 379 | 602 | 4 094 |
| | III | 309 | 342 | 339 | 353 | 343 | 314 | 364 | 375 | 372 | 377 | 608 | 4 096 |
| | IV | 308 | 342 | 339 | 355 | 344 | 314 | 361 | 376 | 371 | 376 | 613 | 4 099 |
| | | | | | | | | | | | | | |
| 2015 | I | 306 | 342 | 340 | 356 | 345 | 315 | 359 | 376 | 371 | 375 | 617 | 4 100 |
| | II | 304 | 341 | 340 | 356 | 345 | 315 | 356 | 376 | 370 | 374 | 622 | 4 099 |
| | III | 303 | 341 | 340 | 356 | 346 | 316 | 354 | 375 | 369 | 372 | 628 | 4 101 |
| | IV | 302 | 340 | 342 | 356 | 346 | 317 | 352 | 369 | 369 | 372 | 637 | 4 108 |
| | | | | | | | | | | | | | |
| 2016 | I | 301 | 339 | 343 | 357 | 346 | 319 | 349 | 375 | 368 | 372 | 643 | 4 110 |
| | II | 300 | 338 | 344 | 357 | 345 | 321 | 347 | 375 | 367 | 372 | 645 | 4 108 |
| | III | 299 | 337 | 345 | 357 | 346 | 322 | 344 | 374 | 366 | 371 | 648 | 4 108 |
| | IV | 299 | 335 | 346 | 357 | 346 | 324 | 342 | 373 | 366 | 372 | 649 | 4 109 |
| | | | | | | | | | | | | | |
| 2017 | I | 298 | 334 | 348 | 356 | 347 | 326 | 339 | 373 | 365 | 371 | 651 | 4 109 |
| | II | 297 | 333 | 350 | 355 | 347 | 327 | 337 | 372 | 365 | 371 | 656 | 4 111 |
| Miehet - Male | | | | | | | | | | | | | |
| 1998 | | 167 | 166 | 162 | 188 | 194 | 200 | 215 | 192 | 138 | 118 | 1 927 | |
| 1999 | | 169 | 168 | 158 | 183 | 192 | 200 | 211 | 204 | 141 | 120 | 1 935 | |
| 2000 | | 171 | 166 | 157 | 179 | 194 | 195 | 207 | 214 | 141 | 127 | 1 942 | |
| 2001 | | 170 | 166 | 162 | 170 | 196 | 189 | 202 | 214 | 144 | 121 | 1 948 | |
| 2002 | | 167 | 167 | 163 | 166 | 195 | 187 | 198 | 213 | 166 | 136 | 1 954 | |
| 2004 | | 163 | 170 | 170 | 156 | 184 | 193 | 190 | 206 | 201 | 131 | 2 022 | |
| 2005 | | 165 | 169 | 173 | 154 | 180 | 192 | 190 | 200 | 210 | 135 | 2 052 | |
| 2006 | | 168 | 168 | 173 | 156 | 172 | 194 | 189 | 198 | 208 | 148 | 2 081 | |
| 2007 | | 172 | 164 | 173 | 161 | 169 | 190 | 192 | 202 | 206 | 159 | 2 113 | |
| 2008 | | 173 | 164 | 175 | 167 | 165 | 186 | 190 | 192 | 201 | 176 | 2 115 | |
| 2009 | | 169 | 168 | 176 | 172 | 158 | 185 | 191 | 189 | 193 | 185 | 2 014 | |
| 2010 | | 167 | 171 | 179 | 172 | 155 | 184 | 191 | 188 | 192 | 198 | 2 024 | |
| 2011 | | 167 | 170 | 182 | 170 | 162 | 176 | 190 | 187 | 191 | 195 | 2 032 | |
| 2012 | | 164 | 174 | 176 | 176 | 167 | 171 | 189 | 186 | 186 | 195 | 2 041 | |
| 2013 | | 159 | 178 | 177 | 177 | 168 | 167 | 189 | 185 | 182 | 193 | 2 047 | |
| 2014 | | 155 | 178 | 176 | 179 | 171 | 165 | 186 | 187 | 184 | 186 | 2 052 | |
| 2015 | | 154 | 175 | 174 | 183 | 179 | 160 | 177 | 191 | 182 | 184 | 2 056 | |
| 2016 | | 149 | 177 | 176 | 184 | 180 | 162 | 174 | 189 | 180 | 184 | 2 061 | |
| | | | | | | | | | | | | | |
| 2014 | I | 155 | 180 | 177 | 177 | 169 | 167 | 184 | 190 | 183 | 189 | 280 | 2 050 |
| | II | 157 | 177 | 177 | 177 | 170 | 166 | 190 | 184 | 182 | 189 | 283 | 2 051 |
| | III | 157 | 176 | 178 | 178 | 172 | 165 | 185 | 196 | 184 | 187 | 287 | 2 052 |
| | IV | 153 | 180 | 172 | 184 | 174 | 162 | 184 | 187 | 186 | 182 | 290 | 2 054 |
| | | | | | | | | | | | | | |
| 2015 | I | 154 | 178 | 174 | 183 | 177 | 161 | 183 | 186 | 184 | 184 | 292 | 2 055 |
| | II | 156 | 175 | 173 | 184 | 180 | 158 | 177 | 192 | 179 | 187 | 295 | 2 055 |
| | III | 156 | 172 | 174 | 184 | 179 | 159 | 174 | 194 | 183 | 183 | 298 | 2 056 |
| | IV | 152 | 176 | 177 | 182 | 178 | 161 | 174 | 192 | 182 | 183 | 302 | 2 060 |
| | | | | | | | | | | | | | |
| 2016 | I | 150 | 178 | 173 | 186 | 183 | 157 | 178 | 187 | 180 | 184 | 305 | 2 061 |
| | II | 152 | 175 | 174 | 185 | 179 | 162 | 177 | 187 | 183 | 180 | 306 | 2 061 |
| | III | 149 | 177 | 176 | 185 | 176 | 166 | 170 | 192 | 178 | 185 | 307 | 2 061 |
| | IV | 147 | 180 | 180 | 182 | 182 | 162 | 172 | 188 | 178 | 185 | 308 | 2 063 |
| | | | | | | | | | | | | | |
| 2017 | I | 150 | 176 | 178 | 184 | 180 | 165 | 171 | 188 | 181 | 182 | 308 | 2 063 |
| | II | 150 | 174 | 185 | 179 | 181 | 165 | 172 | 185 | 181 | 181 | 311 | 2 064 |
| Naiset - Female | | | | | | | | | | | | | |
| 1998 | | 161 | 156 | 151 | 184 | 186 | 194 | 202 | 195 | 143 | 129 | 2 491 | |
| 1999 | | 162 | 160 | 147 | 180 | 189 | 198 | 208 | 142 | 135 | 145 | 2 495 | |
| 2000 | | 161 | 161 | 148 | 174 | 186 | 190 | 194 | 218 | 147 | 134 | 2 444 | |
| 2001 | | 161 | 160 | 147 | 171 | 182 | 191 | 197 | 211 | 163 | 134 | 2 444 | |
| 2002 | | 160 | 159 | 152 | 163 | 180 | 190 | 198 | 205 | 177 | 136 | 2 444 | |
| 2003 | | 159 | 159 | 158 | 153 | 180 | 188 | 196 | 200 | 189 | 139 | 2 444 | |
| 2004 | | 156 | 162 | 160 | 151 | 179 | 187 | 195 | 196 | 201 | 141 | 2 451 | |
| 2005 | | 154 | 165 | 159 | 153 | 173 | 187 | 190 | 195 | 211 | 142 | 2 477 | |
| 2006 | | 155 | 166 | 157 | 156 | 171 | 183 | 188 | 195 | 206 | 157 | 2 481 | |
| 2007 | | 156 | 166 | 159 | 158 | 162 | 185 | 183 | 198 | 201 | 171 | 2 511 | |
| 2008 | | 160 | 162 | 162 | 162 | 153 | 186 | 187 | 192 | 198 | 187 | 2 521 | |
| 2009 | | 165 | 157 | 166 | 164 | 153 | 179 | 187 | 190 | 195 | 198 | 2 571 | |
| 2010 | | 167 | 155 | 166 | 167 | 157 | 171 | 187 | 188 | 194 | 207 | 2 622 | |
| 2011 | | 163 | 159 | 164 | 169 | 155 | 169 | 187 | 185 | 193 | 204 | 2 777 | |
| 2012 | | 160 | 162 | 167 | 166 | 158 | 164 | 186 | 185 | 195 | 197 | 2 922 | |
| 2013 | | 158 | 162 | 164 | 171 | 167 | 154 | 183 | 188 | 194 | 193 | 3 007 | |
| 2014 | | 155 | 163 | 163 | 174 | 171 | 150 | 179 | 189 | 188 | 192 | 3 119 | |
| 2015 | | 149 | 166 | 166 | 173 | 167 | 156 | 178 | 185 | 188 | 189 | 3 291 | |
| 2016 | | 150 | 160 | 169 | 172 | 166 | 159 | 171 | 185 | 187 | 188 | 3 339 | |
| | | | | | | | | | | | | | |
| 2014 | I | 158 | 161 | 162 | 174 | 172 | 149 | 184 | 186 | 191 | 191 | 315 | 2 042 |
| | II | 154 | 164 | 161 | 175 | 172 | 148 | 176 | 192 | 191 | 190 | 319 | 2 043 |
| | III | 152 | 166 | 162 | 175 | 171 | 149 | 179 | 189 | 187 | 194 | 320 | 2 044 |
| | IV | 155 | 162 | 167 | 171 | 170 | 152 | 177 | 189 | 185 | 194 | 323 | 2 045 |
| | | | | | | | | | | | | | |
| 2015 | I | 152 | 164 | 166 | 173 | 168 | 154 | 175 | 190 | 187 | 191 | 326 | 2 045 |
| | II | 148 | 166 | 167 | 171 | 165 | 157 | 180 | 184 | 191 | 187 | 328 | 2 044 |
| | III | 147 | 168 | 166 | 172 | 166 | 157 | 180 | 182 | 186 | 190 | 330 | 2 046 |
| | IV | 149 | 164 | 165 | 175 | 168 | 156 | 177 | 184 | 186 | 189 | 335 | 2 048 |
| | | | | | | | | | | | | | |
| 2016 | I | 151 | 161 | 169 | 171 | 162 | 162 | 172 | 187 | 188 | 187 | 339 | 2 049 |
| | II | 148 | 162 | 170 | 172 | 166 | 158 | 170 | 187 | 184 | 191 | 339 | 2 048 |
| | III | 150 | 159 | 169 | 172 | 169 | 156 | 174 | 189 | 187 | 187 | 347 | 2 049 |
| | IV | 152 | 156 | 166 | 175 | 164 | 161 | 170 | 185 | 188 | 187 | 341 | 2 046 |
| | | | | | | | | | | | | | |
| 2017 | I | 149 | 159 | 170 | 172 | 167 | 160 | 168 | 185 | 185 | 189 | 343 | 2 046 |
| | II | 147 | 159 | 165 | 177 | 167 | 162 | 165 | 187 | 184 | 190 | 345 | 2 046 |

2. 15 - 74-VUOTIAS VÄESTÖ TYÖVOIMAAN KUULUMISEN MUKAAN
POPULATION FROM 15 TO 74 YEARS BY ACTIVITY

| Vuosi ja neljännes | 15-74-vuotias väestö | Työvoima - Labour force | | | Työvoimaan kuulumattomat - Persons not in labour force | | |
|--------------------------|--------------------------------|-------------------------|-----------|------------|--|--------------------------|--------------------------|
| Year and quarter | Population from 15 to 74 years | Yhteensä | Työlliset | Työttömät | Yhteensä | Koululaiset, opiskelijat | Kotitaloustyötä tekevät |
| | | Total | Employed | Unemployed | Total | Students | Performing domestic work |
| 1 000 henkilöä - persons | | | | | | | |
| 1961 | 3 133 | 2 147 | 2 121 | 26 | 986 | .. | .. |
| 1962 | 3 187 | 2 160 | 2 132 | 28 | 1 027 | .. | .. |
| 1963 | 3 240 | 2 158 | 2 126 | 32 | 1 082 | .. | .. |
| 1964 | 3 291 | 2 186 | 2 153 | 33 | 1 105 | .. | .. |
| 1965 1 | 3 215 | 2 185 | 2 155 | 30 | 1 030 | .. | .. |
| 1966 | 3 249 | 2 192 | 2 159 | 33 | 1 057 | .. | .. |
| 1967 | 3 288 | 2 177 | 2 114 | 63 | 1 111 | .. | .. |
| 1968 | 3 324 | 2 158 | 2 073 | 85 | 1 166 | .. | .. |
| 1969 | 3 341 | 2 158 | 2 087 | 61 | 1 182 | .. | .. |
| 1970 1 | 3 349 | 2 263 | 2 217 | 46 | 1 086 | .. | .. |
| 1971 | 3 379 | 2 270 | 2 215 | 55 | 1 109 | 298 | 328 |
| 1972 | 3 422 | 2 277 | 2 215 | 62 | 1 145 | 310 | 310 |
| 1973 | 3 461 | 2 322 | 2 265 | 57 | 1 139 | 316 | 272 |
| 1974 | 3 495 | 2 370 | 2 326 | 44 | 1 125 | 329 | 231 |
| 1975 | 3 522 | 2 374 | 2 312 | 62 | 1 148 | 339 | 213 |
| 1976 | 3 542 | 2 370 | 2 278 | 92 | 1 172 | 303 | 225 |
| 1977 | 3 560 | 2 371 | 2 232 | 140 | 1 189 | 311 | 206 |
| 1978 | 3 579 | 2 372 | 2 200 | 172 | 1 207 | 319 | 207 |
| 1979 | 3 597 | 2 399 | 2 256 | 143 | 1 198 | 318 | 192 |
| 1980 | 3 616 | 2 442 | 2 328 | 114 | 1 174 | 310 | 181 |
| 1981 | 3 636 | 2 474 | 2 353 | 121 | 1 162 | 313 | 169 |
| 1982 | 3 659 | 2 512 | 2 377 | 135 | 1 147 | 324 | 149 |
| 1983 | 3 681 | 2 528 | 2 390 | 138 | 1 153 | 326 | 149 |
| 1984 | 3 697 | 2 546 | 2 413 | 133 | 1 152 | 319 | 141 |
| 1985 | 3 708 | 2 566 | 2 437 | 129 | 1 142 | 308 | 130 |
| 1986 | 3 716 | 2 569 | 2 431 | 138 | 1 148 | 304 | 119 |
| 1987 | 3 720 | 2 554 | 2 423 | 130 | 1 167 | 300 | 106 |
| 1988 | 3 720 | 2 546 | 2 431 | 116 | 1 174 | 298 | 104 |
| 1989 1 | 3 725 | 2 588 | 2 507 | 80 | 1 138 | 273 | 105 |
| 1990 | 3 737 | 2 586 | 2 504 | 82 | 1 151 | 282 | 107 |
| 1991 | 3 761 | 2 544 | 2 375 | 169 | 1 217 | 308 | 114 |
| 1992 | 3 784 | 2 499 | 2 206 | 292 | 1 285 | 349 | 117 |
| 1993 | 3 802 | 2 476 | 2 071 | 405 | 1 326 | 366 | 117 |
| 1994 | 3 825 | 2 463 | 2 054 | 408 | 1 362 | 384 | 117 |
| 1995 | 3 839 | 2 481 | 2 099 | 382 | 1 358 | 375 | 116 |
| 1996 | 3 850 | 2 490 | 2 127 | 363 | 1 360 | 383 | 113 |
| 1997 | 3 862 | 2 484 | 2 170 | 314 | 1 379 | 358 | 105 |
| 1998 | 3 878 | 2 507 | 2 222 | 285 | 1 370 | 354 | 109 |
| 1999 | 3 890 | 2 557 | 2 296 | 261 | 1 333 | 325 | 100 |
| 2000 | 3 901 | 2 588 | 2 335 | 253 | 1 312 | 316 | 97 |
| 2001 | 3 909 | 2 605 | 2 367 | 238 | 1 304 | 318 | 95 |
| 2002 | 3 918 | 2 610 | 2 372 | 237 | 1 308 | 324 | 84 |
| 2003 | 3 926 | 2 600 | 2 365 | 235 | 1 327 | 332 | 88 |
| 2004 | 3 935 | 2 594 | 2 365 | 229 | 1 342 | 334 | 96 |
| 2005 | 3 948 | 2 620 | 2 401 | 220 | 1 327 | 332 | 91 |
| 2006 | 3 963 | 2 648 | 2 444 | 204 | 1 315 | 325 | 93 |
| 2007 | 3 981 | 2 675 | 2 492 | 183 | 1 306 | 318 | 91 |
| 2008 | 4 004 | 2 703 | 2 531 | 172 | 1 301 | .. | .. |
| 2009 | 4 025 | 2 678 | 2 457 | 221 | 1 347 | .. | .. |
| 2010 | 4 043 | 2 672 | 2 447 | 224 | 1 372 | .. | .. |
| 2011 | 4 059 | 2 682 | 2 474 | 209 | 1 376 | .. | .. |
| 2012 | 4 075 | 2 690 | 2 483 | 207 | 1 385 | .. | .. |
| 2013 | 4 087 | 2 676 | 2 457 | 219 | 1 411 | .. | .. |
| 2014 | 4 095 | 2 679 | 2 447 | 232 | 1 416 | .. | .. |
| 2015 | 4 102 | 2 689 | 2 437 | 252 | 1 413 | .. | .. |
| 2016 | 4 109 | 2 685 | 2 448 | 237 | 1 424 | .. | .. |
| 2011 I | 4 053 | 2 635 | 2 408 | 227 | 1 418 | .. | .. |
| 2011 II | 4 057 | 2 761 | 2 517 | 244 | 1 296 | .. | .. |
| 2011 III | 4 060 | 2 697 | 2 514 | 183 | 1 364 | .. | .. |
| 2011 IV | 4 065 | 2 637 | 2 456 | 181 | 1 428 | .. | .. |
| 2012 I | 4 070 | 2 644 | 2 432 | 211 | 1 426 | .. | .. |
| 2012 II | 4 073 | 2 762 | 2 524 | 238 | 1 311 | .. | .. |
| 2012 III | 4 076 | 2 721 | 2 529 | 193 | 1 354 | .. | .. |
| 2012 IV | 4 080 | 2 633 | 2 448 | 185 | 1 447 | .. | .. |
| 2013 I | 4 083 | 2 640 | 2 408 | 232 | 1 444 | .. | .. |
| 2013 II | 4 085 | 2 758 | 2 506 | 252 | 1 327 | .. | .. |
| 2013 III | 4 087 | 2 681 | 2 490 | 191 | 1 406 | .. | .. |
| 2013 IV | 4 091 | 2 625 | 2 422 | 203 | 1 466 | .. | .. |
| 2014 I | 4 092 | 2 632 | 2 394 | 238 | 1 460 | .. | .. |
| 2014 II | 4 094 | 2 755 | 2 490 | 265 | 1 339 | .. | .. |
| 2014 III | 4 096 | 2 690 | 2 487 | 203 | 1 406 | .. | .. |
| 2014 IV | 4 099 | 2 640 | 2 418 | 223 | 1 459 | .. | .. |
| 2015 I | 4 100 | 2 648 | 2 391 | 257 | 1 452 | .. | .. |
| 2015 II | 4 099 | 2 757 | 2 463 | 295 | 1 342 | .. | .. |
| 2015 III | 4 101 | 2 708 | 2 481 | 226 | 1 393 | .. | .. |
| 2015 IV | 4 108 | 2 643 | 2 412 | 230 | 1 465 | .. | .. |
| 2016 I | 4 110 | 2 651 | 2 396 | 255 | 1 459 | .. | .. |
| 2016 II | 4 108 | 2 752 | 2 477 | 275 | 1 357 | .. | .. |
| 2016 III | 4 108 | 2 697 | 2 493 | 204 | 1 410 | .. | .. |
| 2016 IV | 4 109 | 2 639 | 2 427 | 212 | 1 470 | .. | .. |
| 2017 I | 4 109 | 2 655 | 2 407 | 248 | 1 454 | .. | .. |
| 2017 II | 4 111 | 2 769 | 2 494 | 275 | 1 342 | .. | .. |

1. Luvut eivät ole vertailukelpoisia aikaisempien vuosien kanssa työvoimatutkimuksessa tapahtuneiden menetelmamuutosten ja aikasarjojen korjausten vuoksi. - Due to changes in method and corrections of timeseries in the labour force survey, the figures are not comparable with the figures for earlier years.

Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus - Source: Statistics Finland, Labour Force Survey

Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus - Source: Statistics Finland, Labour Force Survey

4. TYÖVOIMAOSUUDET IÄN JA SUKUPUOLEN MUKAAN
LABOUR FORCE PARTICIPATION BY AGE AND SEX

| Vuosi ja neljännes | Ikä - Age | | | | | | | | | | | |
|----------------------------------|--------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 15-19 | 20-24 | 25-29 | 30-34 | 35-39 | 40-44 | 45-49 | 50-54 | 55-59 | 60-64 | 15-64 | 15-74 |
| Year and quarter | 1 000 henkilöä - persons | | | | | | | | | | | |
| Molemmat sukupuolet - Both sexes | | | | | | | | | | | | |
| 1998 | 28.2 | 63.9 | 81.2 | 86.2 | 90.0 | 90.5 | 89.2 | 84.5 | 60.5 | 20.9 | 72.4 | 64.7 |
| 1999 | 32.6 | 66.2 | 83.0 | 87.3 | 90.0 | 90.9 | 89.2 | 85.0 | 62.4 | 23.1 | 73.6 | 65.7 |
| 2000 | 33.3 | 68.2 | 82.9 | 87.0 | 89.8 | 91.1 | 90.0 | 85.6 | 66.2 | 24.7 | 74.2 | 66.4 |
| 2001 | 32.7 | 68.4 | 83.4 | 87.2 | 90.2 | 90.7 | 89.3 | 86.2 | 70.0 | 26.8 | 74.5 | 66.6 |
| 2002 | 32.4 | 67.5 | 85.0 | 87.6 | 89.9 | 90.3 | 89.1 | 85.7 | 71.6 | 27.5 | 74.5 | 66.6 |
| 2003 | 30.8 | 67.1 | 83.6 | 87.1 | 88.6 | 90.5 | 89.1 | 85.2 | 71.7 | 28.5 | 74.0 | 66.2 |
| 2004 | 29.9 | 65.5 | 82.9 | 86.9 | 88.2 | 90.8 | 89.8 | 85.0 | 71.4 | 30.5 | 73.8 | 65.9 |
| 2005 | 29.9 | 67.5 | 84.1 | 86.3 | 88.7 | 90.0 | 90.5 | 85.8 | 70.9 | 34.9 | 74.3 | 66.1 |
| 2006 | 30.7 | 68.7 | 82.1 | 84.0 | 88.5 | 91.0 | 90.6 | 87.5 | 73.0 | 38.9 | 74.7 | 66.8 |
| 2007 | 32.7 | 70.9 | 84.3 | 87.1 | 89.1 | 91.1 | 90.2 | 86.2 | 73.3 | 40.8 | 75.1 | 67.2 |
| 2008 | 32.6 | 71.2 | 84.7 | 87.5 | 90.1 | 90.8 | 90.6 | 87.4 | 75.0 | 42.8 | 75.5 | 67.5 |
| 2009 | 30.0 | 68.5 | 83.4 | 87.4 | 89.8 | 91.0 | 90.3 | 87.2 | 76.8 | 41.2 | 74.5 | 66.5 |
| 2010 | 28.7 | 67.8 | 82.8 | 85.3 | 88.4 | 90.8 | 90.1 | 87.3 | 78.1 | 43.1 | 74.1 | 66.1 |
| 2011 | 29.3 | 68.7 | 83.0 | 84.9 | 88.9 | 90.8 | 90.6 | 87.5 | 78.1 | 44.3 | 74.5 | 66.1 |
| 2012 | 30.8 | 68.7 | 82.1 | 84.0 | 88.5 | 90.5 | 91.4 | 87.0 | 79.3 | 45.7 | 74.8 | 66.0 |
| 2013 | 31.4 | 68.0 | 82.4 | 83.2 | 87.0 | 89.9 | 90.4 | 87.5 | 79.2 | 47.0 | 74.7 | 65.5 |
| 2014 | 31.5 | 67.8 | 81.0 | 83.4 | 87.3 | 89.8 | 90.4 | 87.7 | 79.9 | 47.8 | 75.0 | 65.4 |
| 2015 | 30.9 | 68.1 | 81.3 | 83.6 | 86.6 | 89.9 | 90.4 | 88.0 | 81.5 | 49.1 | 75.4 | 65.6 |
| 2016 | 31.6 | 67.7 | 81.2 | 82.4 | 86.6 | 89.7 | 89.7 | 88.4 | 82.0 | 51.0 | 75.5 | 65.3 |
| 2015 I | 24.1 | 65.6 | 80.3 | 83.3 | 86.4 | 89.7 | 90.5 | 87.7 | 81.0 | 47.7 | 74.1 | 64.6 |
| 2015 II | 46.1 | 74.6 | 82.6 | 84.4 | 87.1 | 88.9 | 90.3 | 87.7 | 81.5 | 48.4 | 77.4 | 67.3 |
| 2015 III | 30.5 | 70.6 | 81.0 | 84.7 | 86.6 | 90.8 | 90.6 | 88.6 | 81.5 | 50.4 | 76.0 | 66.0 |
| 2015 IV | 22.7 | 61.5 | 81.5 | 82.1 | 86.2 | 90.3 | 90.2 | 88.2 | 82.1 | 49.7 | 74.0 | 64.3 |
| 2016 I | 25.5 | 63.6 | 80.9 | 82.0 | 87.2 | 90.1 | 90.1 | 88.3 | 81.7 | 49.9 | 74.5 | 64.5 |
| 2016 II | 44.2 | 74.1 | 83.3 | 83.4 | 86.9 | 89.7 | 89.5 | 87.8 | 81.4 | 51.1 | 77.4 | 67.0 |
| 2016 III | 32.3 | 70.8 | 80.7 | 83.1 | 86.6 | 89.4 | 89.1 | 88.6 | 82.6 | 51.6 | 76.0 | 65.7 |
| 2016 IV | 24.4 | 62.4 | 79.8 | 81.4 | 85.8 | 89.5 | 90.0 | 88.9 | 82.4 | 51.5 | 74.2 | 64.2 |
| 2017 I | 27.2 | 64.1 | 79.5 | 83.1 | 85.7 | 90.6 | 90.0 | 88.3 | 81.2 | 52.9 | 74.8 | 64.6 |
| 2017 II | 43.6 | 75.7 | 83.9 | 82.7 | 86.4 | 88.4 | 90.9 | 89.7 | 82.6 | 53.6 | 78.1 | 67.4 |
| Miehet - Male | | | | | | | | | | | | |
| 1998 | 26.5 | 67.1 | 88.0 | 92.5 | 94.0 | 92.1 | 90.0 | 84.0 | 61.5 | 24.2 | 75.1 | 68.4 |
| 1999 | 30.9 | 68.5 | 89.9 | 93.5 | 93.5 | 92.7 | 89.5 | 84.9 | 62.6 | 24.9 | 75.9 | 69.0 |
| 2000 | 30.3 | 71.0 | 89.5 | 94.0 | 93.6 | 92.1 | 90.1 | 85.7 | 65.8 | 28.1 | 76.4 | 69.5 |
| 2001 | 29.7 | 70.9 | 89.7 | 94.0 | 94.6 | 92.1 | 89.4 | 86.2 | 69.4 | 30.0 | 76.6 | 69.7 |
| 2002 | 28.2 | 69.9 | 89.6 | 93.7 | 93.0 | 92.3 | 89.4 | 85.5 | 71.4 | 30.5 | 76.2 | 69.2 |
| 2003 | 27.5 | 68.4 | 89.2 | 93.7 | 92.3 | 92.1 | 89.4 | 84.6 | 71.3 | 32.3 | 75.5 | 69.0 |
| 2004 | 27.2 | 66.7 | 90.0 | 92.8 | 93.2 | 92.3 | 89.7 | 83.6 | 70.4 | 32.8 | 75.5 | 68.5 |
| 2005 | 27.1 | 68.3 | 89.6 | 92.6 | 93.2 | 91.8 | 90.3 | 84.8 | 69.3 | 37.6 | 75.7 | 68.6 |
| 2006 | 28.1 | 70.2 | 89.3 | 92.9 | 92.9 | 92.4 | 90.0 | 84.8 | 71.2 | 41.5 | 76.2 | 69.0 |
| 2007 | 28.7 | 72.5 | 88.7 | 94.0 | 93.3 | 92.5 | 90.2 | 84.6 | 71.3 | 43.2 | 76.4 | 69.3 |
| 2008 | 28.8 | 72.5 | 89.9 | 94.4 | 94.0 | 92.7 | 90.7 | 86.2 | 74.1 | 45.1 | 77.0 | 69.9 |
| 2009 | 25.5 | 68.6 | 88.1 | 93.3 | 94.1 | 92.4 | 90.3 | 86.2 | 74.9 | 41.9 | 75.6 | 68.4 |
| 2010 | 24.6 | 68.6 | 88.1 | 93.0 | 92.5 | 92.4 | 90.3 | 87.1 | 76.2 | 44.4 | 75.7 | 68.4 |
| 2011 | 25.7 | 69.0 | 88.3 | 93.1 | 93.5 | 92.3 | 90.9 | 87.8 | 77.1 | 46.0 | 76.3 | 68.7 |
| 2012 | 25.8 | 69.5 | 86.8 | 91.7 | 93.6 | 91.7 | 92.1 | 86.6 | 76.7 | 47.2 | 76.2 | 68.2 |
| 2013 | 26.0 | 67.5 | 87.7 | 90.9 | 92.8 | 91.7 | 90.6 | 87.0 | 76.2 | 47.6 | 76.0 | 67.6 |
| 2014 | 27.6 | 67.2 | 85.6 | 90.4 | 92.5 | 91.3 | 89.9 | 87.5 | 77.0 | 47.0 | 76.0 | 67.4 |
| 2015 | 26.8 | 66.7 | 86.6 | 90.5 | 91.1 | 91.3 | 90.2 | 87.8 | 78.3 | 48.2 | 76.3 | 67.4 |
| 2016 | 27.1 | 66.5 | 86.1 | 89.9 | 91.1 | 91.3 | 90.6 | 89.2 | 80.5 | 50.1 | 76.9 | 67.5 |
| 2015 I | 18.4 | 65.7 | 85.2 | 90.2 | 91.0 | 91.1 | 90.6 | 86.7 | 77.5 | 46.9 | 75.0 | 66.3 |
| 2015 II | 43.0 | 74.7 | 89.4 | 91.0 | 91.3 | 90.7 | 89.6 | 86.8 | 78.1 | 46.9 | 78.4 | 69.2 |
| 2015 III | 27.0 | 67.8 | 86.7 | 92.0 | 91.0 | 92.0 | 90.2 | 88.9 | 78.1 | 49.5 | 76.8 | 67.8 |
| 2015 IV | 18.8 | 58.8 | 85.3 | 88.8 | 91.1 | 91.4 | 90.5 | 88.6 | 79.5 | 49.7 | 75.0 | 66.2 |
| 2016 I | 20.0 | 63.4 | 85.8 | 89.6 | 90.9 | 92.3 | 90.7 | 89.0 | 78.7 | 48.1 | 75.6 | 66.3 |
| 2016 II | 41.0 | 73.4 | 88.7 | 91.1 | 92.6 | 92.0 | 89.8 | 87.8 | 79.9 | 50.4 | 79.2 | 69.5 |
| 2016 III | 27.2 | 67.7 | 85.5 | 90.1 | 90.4 | 90.5 | 90.6 | 89.4 | 81.9 | 51.7 | 77.2 | 67.7 |
| 2016 IV | 20.1 | 61.6 | 84.4 | 88.9 | 90.6 | 90.3 | 91.6 | 90.8 | 81.4 | 50.2 | 75.8 | 66.7 |
| 2017 I | 20.7 | 64.4 | 84.3 | 88.6 | 90.3 | 92.4 | 91.3 | 88.7 | 79.0 | 51.5 | 75.9 | 66.5 |
| 2017 II | 40.1 | 74.5 | 86.7 | 89.5 | 90.8 | 90.4 | 92.1 | 90.4 | 82.4 | 53.0 | 79.5 | 69.7 |
| Naiset - Female | | | | | | | | | | | | |
| 1998 | 29.8 | 60.5 | 74.0 | 79.8 | 85.8 | 88.8 | 88.4 | 84.9 | 59.5 | 17.9 | 69.7 | 61.0 |
| 1999 | 34.4 | 63.8 | 75.6 | 80.9 | 86.4 | 89.0 | 89.0 | 85.1 | 62.3 | 21.4 | 71.2 | 62.5 |
| 2000 | 36.5 | 65.3 | 76.0 | 79.8 | 85.8 | 89.9 | 89.9 | 85.5 | 66.6 | 21.5 | 72.0 | 63.2 |
| 2001 | 35.9 | 65.7 | 76.4 | 80.5 | 85.5 | 89.3 | 89.2 | 86.3 | 70.6 | 23.6 | 72.4 | 63.6 |
| 2002 | 36.7 | 65.0 | 79.9 | 81.3 | 86.4 | 88.4 | 88.9 | 85.9 | 71.8 | 24.5 | 72.8 | 64.0 |
| 2003 | 34.1 | 65.8 | 77.8 | 80.2 | 84.8 | 88.9 | 88.8 | 85.9 | 72.2 | 25.0 | 72.1 | 63.5 |
| 2004 | 32.8 | 64.2 | 75.4 | 80.8 | 83.1 | 89.1 | 89.9 | 86.4 | 72.4 | 28.5 | 72.0 | 63.3 |
| 2005 | 32.9 | 66.8 | 78.3 | 79.9 | 84.2 | 88.2 | 90.7 | 86.9 | 72.5 | 32.4 | 72.8 | 64.1 |
| 2006 | 33.6 | 67.3 | 77.5 | 80.2 | 84.0 | 89.6 | 90.6 | 87.4 | 74.8 | 36.4 | 73.3 | 64.6 |
| 2007 | 36.9 | 69.2 | 79.4 | 80.1 | 84.7 | 89.6 | 90.2 | 87.7 | 75.3 | 38.6 | 73.8 | 65.1 |
| 2008 | 36.7 | 69.9 | 79.2 | 80.3 | 86.0 | 88.9 | 90.5 | 88.5 | 75.9 | 40.6 | 73.9 | 65.1 |
| 2009 | 34.6 | 68.5 | 78.3 | 81.2 | 85.3 | 89.6 | 90.3 | 88.3 | 78.7 | 40.6 | 73.9 | 64.7 |
| 2010 | 32.9 | 66.9 | 77.1 | 77.5 | 84.4 | 89.1 | 89.9 | 87.5 | 79.9 | 41.9 | 72.5 | 63.7 |
| 2011 | 33.0 | 68.3 | 77.1 | 76.7 | 84.0 | 89.2 | 90.4 | 87.3 | 79.1 | 42.7 | 72.6 | 63.5 |
| 2012 | 35.9 | 67.9 | 77.2 | 75.8 | 83.1 | 89.3 | 90.8 | 87.4 | 81.8 | 44.3 | 73.4 | 63.8 |
| 2013 | 36.8 | 68.5 | 76.7 | 75.2 | 81.1 | 87.9 | 90.1 | 88.0 | 81.9 | 46.5 | 73.4 | 63.4 |
| 2014 | 35.5 | 68.5 | 75.9 | 76.2 | 82.0 | 88.2 | 90.9 | 87.9 | 82.8 | 48.6 | 73.9 | 63.4 |
| 2015 | 35.0 | 69.5 | 75.8 | 76.3 | 81.8 | 88.4 | 90.6 | 88.3 | 84.6 | 49.9 | 74.4 | 63.7 |
| 2016 | 36.0 | 69.1 | 76.0 | 74.5 | 81.7 | 88.1 | 88.7 | 87.5 | 83.4 | 52.0 | 74.1 | 63.1 |
| 2015 I | 30.0 | 65.5 | 75.1 | 76.0 | 81.5 | 88.1 | 90.4 | 88.6 | 84.4 | 48.5 | 73.2 | 62.8 |
| 2015 II | 49.5 | 74.5 | 75.5 | 77.4 | 82.6 | 87.0 | 90.9 | 88.6 | 84.6 | 50.0 | 76.3 | 65.3 |
| 2015 III | 34.3 | 73.6 | 75.0 | 76.8 | 81.9 | 89.5 | 90.9 | 88.3 | 84.8 | 51.2 | 75.1 | 64.2 |
| 2015 IV | 26.6 | 64.4 | 77.4 | 75.1 | 81.0 | 89.1 | 90.0 | 87.7 | 84.8 | 49.7 | 73.1 | 62.4 |
| 2016 I | 31.1 | 63.8 | 75.9 | 73.7 | 83.1 | 88.1 | 89.5 | 87.5 | 84.6 | 51.6 | 73.4 | 62.7 |
| 2016 II | 47.4 | 75.0 | 77.7 | 75.0 | 80.8 | 87.2 | 89.2 | 87.9 | 82.7 | 51.8 | 75.6 | 64.4 |
| 2016 III | 37.4 | 74.3 | 75.7 | 75.5 | 82.5 | 88.3 | 87.7 | 87.8 | 83.2 | 51.5 | 74.7 | 63.6 |
| 2016 IV | 28.5 | 63.3 | 74.8 | 73.6 | 80.5 | 88.6 | 88.3 | 86.9 | 83.2 | 52.9 | 72.5 | 61.8 |
| 2017 I | 33.7 | 63.8 | 74.5 | 77.1 | 80.8 | 88.6 | 88.7 | 87.8 | 83.3 | 54.2 | 73.7 | 62.7 |
| 2017 II | 47.1 | 77.0 | 80.7 | 75.8 | 81.6 | 86.3 | 89.7 | 89.1 | 82.8 | 54.1 | 76.6 | 65.0 |

Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus - Source: Statistics Finland, Labour Force Survey

5. TYÖLLISET TOIMIALOITTAIN, MOLEMMAT SUKUPUOLET (Supistettu luokitus)
EMPLOYED PERSONS BY INDUSTRY, BOTH SEXES (Condensed classifications)

| Vuosi ja neljännes | Kaikki toimialat ¹ | Alkutuotanto | Jalostus | Palveluelinkeinot |
|--------------------|-------------------------------|--------------------|----------------------|---------------------|
| Year and quarter | All industries ¹ | Primary industries | Secondary industries | Tertiary industries |
| | 1 000 henkilöä - persons | | | |
| 1966 | 2 159 | 623 | 725 | 811 |
| 1967 | 2 114 | 567 | 725 | 822 |
| 1968 | 2 073 | 552 | 705 | 836 |
| 1969 | 2 082 | 505 | 728 | 864 |
| 1970 ² | 2 217 | 538 | 752 | 928 |
| 1971 | 2 215 | 508 | 765 | 942 |
| 1972 | 2 215 | 461 | 772 | 982 |
| 1973 | 2 265 | 432 | 793 | 1 041 |
| 1974 | 2 326 | 424 | 822 | 1 079 |
| 1975 | 2 312 | 391 | 812 | 1 104 |
| 1976 | 2 278 | 367 | 790 | 1 109 |
| 1977 | 2 232 | 336 | 775 | 1 113 |
| 1978 | 2 200 | 316 | 757 | 1 121 |
| 1979 | 2 256 | 309 | 779 | 1 159 |
| 1980 | 2 328 | 314 | 803 | 1 201 |
| 1981 | 2 353 | 305 | 821 | 1 221 |
| 1982 | 2 377 | 312 | 801 | 1 258 |
| 1983 | 2 390 | 302 | 789 | 1 295 |
| 1984 | 2 413 | 293 | 784 | 1 335 |
| 1985 | 2 437 | 279 | 776 | 1 378 |
| 1986 | 2 431 | 266 | 774 | 1 388 |
| 1987 | 2 423 | 251 | 753 | 1 417 |
| 1988 | 2 431 | 238 | 741 | 1 450 |
| 1989 ² | 2 507 | 233 | 760 | 1 512 |
| 1990 | 2 504 | 222 | 757 | 1 522 |
| 1991 | 2 375 | 210 | 681 | 1 481 |
| 1992 | 2 206 | 197 | 603 | 1 403 |
| 1993 | 2 071 | 183 | 548 | 1 334 |
| 1994 | 2 054 | 178 | 536 | 1 333 |
| 1995 | 2 099 | 170 | 572 | 1 351 |
| 1996 | 2 127 | 159 | 579 | 1 383 |
| 1997 | 2 170 | 153 | 594 | 1 417 |
| 1998 | 2 222 | 144 | 613 | 1 457 |
| 1999 | 2 296 | 144 | 637 | 1 509 |
| 2000 | 2 335 | 144 | 642 | 1 544 |
| 2001 | 2 367 | 135 | 642 | 1 583 |
| 2002 | 2 372 | 127 | 639 | 1 599 |
| 2003 | 2 365 | 120 | 620 | 1 616 |
| 2004 | 2 365 | 116 | 606 | 1 635 |
| 2005 | 2 401 | 121 | 599 | 1 675 |
| 2006 | 2 444 | 118 | 607 | 1 714 |
| 2007 | 2 492 | 118 | 621 | 1 746 |
| 2008 | 2 531 | 119 | 628 | 1 771 |
| 2009 | 2 457 | 119 | 581 | 1 748 |
| 2010 | 2 447 | 115 | 560 | 1 762 |
| 2011 | 2 474 | 110 | 560 | 1 792 |
| 2012 | 2 483 | 109 | 557 | 1 805 |
| 2013 | 2 457 | 107 | 553 | 1 784 |
| 2014 | 2 447 | 109 | 528 | 1 798 |
| 2015 | 2 437 | 109 | 520 | 1 798 |
| 2016 | 2 448 | 101 | 534 | 1 804 |
| 2011 I | 2 408 | 110 | 534 | 1 755 |
| 2011 II | 2 517 | 112 | 567 | 1 827 |
| 2011 III | 2 514 | 114 | 583 | 1 805 |
| 2011 IV | 2 456 | 106 | 556 | 1 783 |
| 2012 I | 2 432 | 104 | 543 | 1 775 |
| 2012 II | 2 524 | 111 | 568 | 1 836 |
| 2012 III | 2 529 | 116 | 568 | 1 833 |
| 2012 IV | 2 448 | 106 | 550 | 1 781 |
| 2013 I | 2 408 | 100 | 541 | 1 756 |
| 2013 II | 2 506 | 115 | 565 | 1 817 |
| 2013 III | 2 490 | 111 | 561 | 1 806 |
| 2013 IV | 2 422 | 104 | 544 | 1 766 |
| 2014 I | 2 394 | 105 | 519 | 1 759 |
| 2014 II | 2 490 | 111 | 538 | 1 832 |
| 2014 III | 2 487 | 115 | 536 | 1 823 |
| 2014 IV | 2 418 | 106 | 518 | 1 786 |
| 2015 I | 2 391 | 105 | 502 | 1 775 |
| 2015 II | 2 463 | 118 | 520 | 1 813 |
| 2015 III | 2 481 | 110 | 540 | 1 825 |
| 2015 IV | 2 412 | 103 | 520 | 1 780 |
| 2016 I | 2 396 | 97 | 507 | 1 784 |
| 2016 II | 2 477 | 109 | 542 | 1 817 |
| 2016 III | 2 493 | 106 | 543 | 1 834 |
| 2016 IV | 2 427 | 91 | 544 | 1 786 |
| 2017 I | 2 407 | 92 | 510 | 1 800 |
| 2017 II | 2 494 | 101 | 545 | 1 846 |

1. Ryhmä "tuntematon" mukaanlukien. - Including the category "unknown".

2. Katso alaviite taulukkoon 2. - See note to table 2.

Vuodesta 2005 lähtien uuden toimialaluokituksen TOL2008 mukaan -
 From 2005 based on new industrial classification TOL2008

Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus - Source: Statistics Finland, Labour Force Survey

6. TYÖLLISET TOIMIALOITTAIN, MIEHET (Supistettu luokitus)
EMPLOYED PERSONS BY INDUSTRY, MALES (Condensed classifications)

| Vuosi ja neljännes | Kaikki toimialat ¹ | Alkutuotanto | Jalostus | Palveluelinkeinot |
|--------------------------|-------------------------------|--------------------|----------------------|---------------------|
| Year and quarter | All industries ¹ | Primary industries | Secondary industries | Tertiary industries |
| 1 000 henkilöä - persons | | | | |
| 1966 | 1 221 | 344 | 530 | 347 |
| 1967 | 1 193 | 310 | 535 | 348 |
| 1968 | 1 152 | 293 | 509 | 350 |
| 1969 | 1 173 | 279 | 532 | 362 |
| 1970 ² | 1 236 | 307 | 514 | 415 |
| 1971 | 1 228 | 290 | 527 | 410 |
| 1972 | 1 217 | 261 | 531 | 427 |
| 1973 | 1 240 | 249 | 543 | 447 |
| 1974 | 1 266 | 244 | 562 | 461 |
| 1975 | 1 247 | 220 | 559 | 469 |
| 1976 | 1 220 | 215 | 535 | 459 |
| 1977 | 1 181 | 198 | 528 | 450 |
| 1978 | 1 164 | 188 | 519 | 453 |
| 1979 | 1 197 | 182 | 539 | 469 |
| 1980 | 1 240 | 186 | 555 | 492 |
| 1981 | 1 244 | 184 | 569 | 487 |
| 1982 | 1 248 | 193 | 556 | 494 |
| 1983 | 1 249 | 185 | 554 | 507 |
| 1984 | 1 262 | 179 | 552 | 528 |
| 1985 | 1 264 | 173 | 547 | 542 |
| 1986 | 1 263 | 169 | 546 | 547 |
| 1987 | 1 260 | 161 | 534 | 564 |
| 1988 | 1 264 | 153 | 532 | 578 |
| 1989 ² | 1 311 | 153 | 553 | 604 |
| 1990 | 1 308 | 143 | 553 | 611 |
| 1991 | 1 224 | 134 | 497 | 591 |
| 1992 | 1 130 | 130 | 439 | 560 |
| 1993 | 1 063 | 123 | 401 | 536 |
| 1994 | 1 059 | 117 | 397 | 541 |
| 1995 | 1 096 | 112 | 430 | 551 |
| 1996 | 1 116 | 106 | 439 | 568 |
| 1997 | 1 143 | 103 | 451 | 584 |
| 1998 | 1 174 | 97 | 465 | 608 |
| 1999 | 1 206 | 98 | 481 | 623 |
| 2000 | 1 228 | 99 | 489 | 637 |
| 2001 | 1 240 | 93 | 487 | 657 |
| 2002 | 1 229 | 85 | 486 | 654 |
| 2003 | 1 227 | 83 | 478 | 662 |
| 2004 | 1 229 | 82 | 466 | 676 |
| 2005 | 1 243 | 86 | 468 | 687 |
| 2006 | 1 266 | 85 | 478 | 702 |
| 2007 | 1 290 | 86 | 492 | 708 |
| 2008 | 1 315 | 86 | 502 | 720 |
| 2009 | 1 255 | 84 | 461 | 703 |
| 2010 | 1 259 | 82 | 444 | 729 |
| 2011 | 1 278 | 81 | 450 | 742 |
| 2012 | 1 277 | 81 | 449 | 743 |
| 2013 | 1 261 | 80 | 445 | 732 |
| 2014 | 1 254 | 81 | 426 | 742 |
| 2015 | 1 249 | 82 | 417 | 744 |
| 2016 | 1 267 | 75 | 431 | 756 |
| 2011 I | 1 243 | 80 | 424 | 732 |
| II | 1 306 | 82 | 460 | 759 |
| III | 1 297 | 82 | 472 | 737 |
| IV | 1 266 | 79 | 445 | 737 |
| 2012 I | 1 246 | 74 | 440 | 726 |
| II | 1 300 | 81 | 455 | 761 |
| III | 1 302 | 86 | 457 | 754 |
| IV | 1 260 | 82 | 443 | 732 |
| 2013 I | 1 224 | 75 | 431 | 713 |
| II | 1 288 | 84 | 455 | 745 |
| III | 1 291 | 83 | 457 | 746 |
| IV | 1 243 | 78 | 436 | 725 |
| 2014 I | 1 222 | 80 | 416 | 718 |
| II | 1 275 | 81 | 434 | 755 |
| III | 1 275 | 84 | 435 | 748 |
| IV | 1 244 | 80 | 418 | 742 |
| 2015 I | 1 219 | 81 | 404 | 731 |
| II | 1 262 | 87 | 424 | 746 |
| III | 1 276 | 82 | 430 | 761 |
| IV | 1 237 | 79 | 413 | 742 |
| 2016 I | 1 227 | 75 | 407 | 743 |
| II | 1 288 | 83 | 439 | 761 |
| III | 1 291 | 77 | 439 | 770 |
| IV | 1 260 | 67 | 440 | 751 |
| 2017 I | 1 236 | 71 | 414 | 748 |
| II | 1 294 | 73 | 440 | 778 |

1. Ryhmä "tuntematon" mukaanlukien. - Including the category "unknown".

2. Katso alaviite taulukkoon 2. - See note to table 2.

Vuodesta 2005 lähtien uuden toimialaluokituksen TOL2008 mukaan -
 From 2005 based on new industrial classification TOL2008

Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus - Source: Statistics Finland, Labour Force Survey

7. TYÖLLISET TOIMIALOITTAIN, NAISET (Supistettu luokitus)
EMPLOYED PERSONS BY INDUSTRY, FEMALES (Condensed classifications)

| Vuosi ja neljännes | Kaikki toimialat ¹ | Alkutuotanto | Jalostus | Palveluelinkeinot |
|--------------------|-------------------------------|--------------------|----------------------|---------------------|
| Year and quarter | All industries ¹ | Primary industries | Secondary industries | Tertiary industries |
| | 1 000 henkilöä - persons | | | |
| 1966 | 938 | 278 | 195 | 465 |
| 1967 | 921 | 257 | 190 | 474 |
| 1968 | 921 | 238 | 197 | 486 |
| 1969 | 924 | 225 | 198 | 501 |
| 1970 ² | 980 | 230 | 238 | 513 |
| 1971 | 986 | 219 | 237 | 530 |
| 1972 | 997 | 200 | 242 | 556 |
| 1973 | 1 025 | 184 | 243 | 597 |
| 1974 | 1 059 | 180 | 261 | 617 |
| 1975 | 1 065 | 171 | 260 | 634 |
| 1976 | 1 059 | 152 | 253 | 649 |
| 1977 | 1 050 | 138 | 248 | 662 |
| 1978 | 1 035 | 128 | 237 | 668 |
| 1979 | 1 058 | 126 | 241 | 689 |
| 1980 | 1 088 | 127 | 249 | 708 |
| 1981 | 1 109 | 121 | 253 | 734 |
| 1982 | 1 129 | 119 | 245 | 762 |
| 1983 | 1 141 | 117 | 234 | 787 |
| 1984 | 1 152 | 114 | 230 | 806 |
| 1985 | 1 173 | 106 | 230 | 836 |
| 1986 | 1 167 | 97 | 228 | 841 |
| 1987 | 1 163 | 90 | 219 | 853 |
| 1988 | 1 166 | 84 | 209 | 871 |
| 1989 ² | 1 196 | 80 | 208 | 907 |
| 1990 | 1 196 | 79 | 204 | 912 |
| 1991 | 1 151 | 76 | 184 | 890 |
| 1992 | 1 077 | 68 | 164 | 844 |
| 1993 | 1 008 | 60 | 147 | 798 |
| 1994 | 996 | 61 | 140 | 792 |
| 1995 | 1 003 | 57 | 142 | 801 |
| 1996 | 1 011 | 53 | 140 | 815 |
| 1997 | 1 028 | 50 | 142 | 833 |
| 1998 | 1 048 | 47 | 148 | 850 |
| 1999 | 1 090 | 46 | 156 | 886 |
| 2000 | 1 108 | 43 | 154 | 908 |
| 2001 | 1 127 | 42 | 155 | 926 |
| 2002 | 1 144 | 41 | 154 | 946 |
| 2003 | 1 138 | 38 | 142 | 954 |
| 2004 | 1 136 | 34 | 141 | 958 |
| 2005 | 1 158 | 34 | 132 | 988 |
| 2006 | 1 178 | 33 | 129 | 1 014 |
| 2007 | 1 202 | 32 | 128 | 1 039 |
| 2008 | 1 216 | 33 | 126 | 1 052 |
| 2009 | 1 202 | 35 | 119 | 1 044 |
| 2010 | 1 188 | 33 | 117 | 1 033 |
| 2011 | 1 196 | 29 | 110 | 1 051 |
| 2012 | 1 206 | 29 | 108 | 1 063 |
| 2013 | 1 195 | 27 | 108 | 1 056 |
| 2014 | 1 193 | 28 | 101 | 1 058 |
| 2015 | 1 188 | 27 | 103 | 1 054 |
| 2016 | 1 182 | 25 | 103 | 1 049 |
| 2011 I | 1 165 | 30 | 110 | 1 020 |
| II | 1 211 | 30 | 107 | 1 068 |
| III | 1 217 | 32 | 111 | 1 068 |
| IV | 1 190 | 27 | 111 | 1 047 |
| 2012 I | 1 186 | 30 | 102 | 1 048 |
| II | 1 225 | 30 | 113 | 1 073 |
| III | 1 227 | 30 | 111 | 1 080 |
| IV | 1 187 | 25 | 105 | 1 052 |
| 2013 I | 1 184 | 25 | 110 | 1 042 |
| II | 1 219 | 31 | 110 | 1 071 |
| III | 1 200 | 28 | 104 | 1 063 |
| IV | 1 179 | 26 | 107 | 1 042 |
| 2014 I | 1 172 | 25 | 104 | 1 039 |
| II | 1 214 | 30 | 104 | 1 077 |
| III | 1 212 | 32 | 101 | 1 073 |
| IV | 1 174 | 26 | 99 | 1 044 |
| 2015 I | 1 172 | 24 | 99 | 1 044 |
| II | 1 200 | 30 | 96 | 1 067 |
| III | 1 205 | 28 | 110 | 1 063 |
| IV | 1 175 | 24 | 107 | 1 038 |
| 2016 I | 1 169 | 22 | 100 | 1 043 |
| II | 1 189 | 26 | 104 | 1 057 |
| III | 1 202 | 30 | 104 | 1 063 |
| IV | 1 166 | 24 | 104 | 1 034 |
| 2017 I | 1 171 | 21 | 96 | 1 051 |
| II | 1 200 | 28 | 104 | 1 067 |

1. Ryhmä "tuntematon" mukaanlukien. - Including the category "unknown".

2. Katso alaviite taulukkoon 2. - See note to table 2.

Vuodesta 2005 lähtien uuden toimialaluokituksen TOL2008 mukaan -
 From 2005 based on new industrial classification TOL2008

Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus - Source: Statistics Finland, Labour Force Survey

8. TYÖLLISET TOIMIALOITTAIN
EMPLOYED PERSONS BY INDUSTRY

| EMPLOYED PERSONS IN INDUSTRY | | | | | Jatkuu -Continued |
|------------------------------|------------------------|-------------|-------------|---------------|---------------------------|
| Vuosi ja neljännes | Kaikki toimialat | Maatalous | Metsätalous | Teollisuus | Talonrakennus |
| Year and quarter | Employed persons total | Agriculture | Forestry | Manufacturing | Construction of buildings |
| 1 000 henkilöä - persons | | | | | |
| 1966 | 2 159 | 526 | 96 | 526 | 127 |
| 1967 | 2 114 | 485 | 82 | 528 | 123 |
| 1968 | 2 073 | 449 | 82 | 522 | 112 |
| 1969 | 2 097 | 425 | 79 | 541 | 122 |
| 1970 1 | 2 217 | 451 | 91 | 552 | 143 |
| 1971 | 2 215 | 424 | 88 | 568 | 145 |
| 1972 | 2 215 | 389 | 74 | 579 | 140 |
| 1973 | 2 265 | 354 | 79 | 594 | 145 |
| 1974 | 2 326 | 353 | 73 | 622 | 145 |
| 1975 | 2 312 | 327 | 66 | 616 | 145 |
| 1976 | 2 278 | 306 | 61 | 602 | 130 |
| 1977 | 2 232 | 278 | 57 | 595 | 127 |
| 1978 | 2 200 | 261 | 55 | 579 | 125 |
| 1979 | 2 256 | 251 | 58 | 601 | 124 |
| 1980 | 2 328 | 251 | 63 | 627 | 128 |
| 1981 | 2 353 | 250 | 55 | 636 | 133 |
| 1982 | 2 377 | 255 | 57 | 618 | 133 |
| 1983 | 2 390 | 246 | 56 | 606 | 140 |
| 1984 | 2 413 | 242 | 52 | 601 | 143 |
| 1985 | 2 437 | 228 | 52 | 598 | 137 |
| 1986 | 2 431 | 218 | 47 | 589 | 142 |
| 1987 | 2 423 | 206 | 45 | 569 | 143 |
| 1988 | 2 431 | 197 | 41 | 553 | 145 |
| 1989 1 | 2 507 | 192 | 41 | 563 | 155 |
| 1990 | 2 504 | 183 | 39 | 556 | 161 |
| 1991 | 2 375 | 177 | 33 | 505 | 137 |
| 1992 | 2 206 | 166 | 31 | 456 | 111 |
| 1993 | 2 071 | 154 | 29 | 426 | 89 |
| 1994 | 2 054 | 153 | 25 | 428 | 80 |
| 1995 | 2 099 | 141 | 28 | 457 | 87 |
| 1996 | 2 127 | 133 | 26 | 461 | 88 |
| 1997 | 2 170 | 130 | 23 | 464 | 101 |
| 1998 | 2 222 | 120 | 24 | 475 | 107 |
| 1999 | 2 296 | 121 | 23 | 488 | 117 |
| 2000 | 2 335 | 118 | 24 | 494 | 122 |
| 2001 | 2 367 | 112 | 23 | 497 | 115 |
| 2002 | 2 372 | 106 | 21 | 491 | 117 |
| 2003 | 2 365 | 99 | 22 | 470 | 118 |
| 2004 | 2 365 | 93 | 23 | 458 | 115 |
| 2005 | 2 401 | 91 | 30 | 440 | 141 |
| 2006 | 2 444 | 90 | 28 | 443 | 146 |
| 2007 | 2 492 | 87 | 31 | 447 | 155 |
| 2008 | 2 531 | 88 | 31 | 442 | 165 |
| 2009 | 2 457 | 88 | 31 | 406 | 152 |
| 2010 | 2 447 | 84 | 31 | 388 | 152 |
| 2011 | 2 474 | 80 | 31 | 384 | 157 |
| 2012 | 2 483 | 78 | 31 | 382 | 155 |
| 2013 | 2 457 | 76 | 31 | 377 | 156 |
| 2014 | 2 447 | 76 | 33 | 359 | 150 |
| 2015 | 2 437 | 75 | 34 | 352 | 151 |
| 2016 | 2 448 | 71 | 30 | 356 | 163 |
| 2010 I | 2 388 | 85 | 30 | 382 | 141 |
| 2010 II | 2 485 | 83 | 33 | 401 | 151 |
| 2010 III | 2 490 | 88 | 32 | 390 | 162 |
| 2010 IV | 2 426 | 80 | 30 | 381 | 156 |
| 2011 I | 2 408 | 80 | 30 | 371 | 146 |
| 2011 II | 2 517 | 81 | 31 | 386 | 163 |
| 2011 III | 2 514 | 81 | 33 | 399 | 163 |
| 2011 IV | 2 456 | 75 | 30 | 380 | 156 |
| 2012 I | 2 432 | 75 | 29 | 376 | 149 |
| 2012 II | 2 524 | 79 | 32 | 393 | 155 |
| 2012 III | 2 529 | 83 | 33 | 386 | 159 |
| 2012 IV | 2 448 | 76 | 30 | 373 | 155 |
| 2013 I | 2 408 | 70 | 30 | 373 | 151 |
| 2013 II | 2 506 | 83 | 32 | 388 | 158 |
| 2013 III | 2 490 | 76 | 35 | 378 | 162 |
| 2013 IV | 2 422 | 73 | 31 | 369 | 153 |
| 2014 I | 2 394 | 72 | 33 | 357 | 145 |
| 2014 II | 2 490 | 80 | 31 | 367 | 149 |
| 2014 III | 2 487 | 80 | 35 | 360 | 157 |
| 2014 IV | 2 418 | 73 | 33 | 352 | 148 |
| 2015 I | 2 391 | 72 | 33 | 344 | 141 |
| 2015 II | 2 463 | 82 | 36 | 352 | 148 |
| 2015 III | 2 481 | 77 | 33 | 365 | 158 |
| 2015 IV | 2 412 | 70 | 33 | 348 | 157 |
| 2016 I | 2 396 | 68 | 29 | 340 | 154 |
| 2016 II | 2 477 | 76 | 33 | 361 | 164 |
| 2016 III | 2 493 | 76 | 30 | 361 | 166 |
| 2016 IV | 2 427 | 65 | 26 | 362 | 166 |
| 2017 I | 2 407 | 64 | 28 | 337 | 156 |
| 2017 II | 2 494 | 75 | 26 | 356 | 169 |

1. Katso alaviite taulukkoon 2. - *See note to table 2.*

Vuodesta 2005 lähtien uuden toimialaluokituksen TOL2008 mukaan -
From 2005 based on new industrial classification TOL2008

Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus - *Source: Statistics Finland, Labour Force Survey*

8. TYÖLLISET TOIMIALOITTAIN
EMPLOYED PERSONS BY INDUSTRY

Jatkoa -Continued

| Vuosi ja neljännes | Maa- ja vesirakennus | Kauppa | Liikenne | Rahoitus- ja vakuutus | Palvelut |
|--------------------------|---------------------------|------------------|------------------|-----------------------------|-----------------|
| <i>Year and quarter</i> | <i>Other construction</i> | <i>Trade</i> | <i>Transport</i> | <i>Financing, insurance</i> | <i>Services</i> |
| 1 000 henkilöä - persons | | | | | |
| 1966 | 72 | 300 | 143 | .. | 369 |
| 1967 | 74 | 303 | 140 | .. | 378 |
| 1968 | 72 | 306 | 141 | .. | 389 |
| 1969 | 67 | 305 | 146 | .. | 412 |
| 1970 ¹ | 58 | 294 ² | 165 | 84 ² | 385 |
| 1971 | 53 | 298 | 160 | 84 | 400 |
| 1972 | 54 | 305 | 166 | 90 | 421 |
| 1973 | 54 | 326 | 167 | 99 | 449 |
| 1974 | 56 | 334 | 170 | 109 | 466 |
| 1975 | 58 | 329 | 177 | 118 | 480 |
| 1976 | 57 | 333 | 173 | 117 | 486 |
| 1977 | 54 | 320 | 170 | 117 | 506 |
| 1978 | 52 | 313 | 174 | 117 | 517 |
| 1979 | 53 | 318 | 179 | 120 | 542 |
| 1980 | 48 | 328 | 184 | 127 | 562 |
| 1981 | 51 | 326 | 184 | 130 | 581 |
| 1982 | 50 | 326 | 180 | 136 | 616 |
| 1983 | 43 | 337 | 177 | 135 | 646 |
| 1984 | 40 | 343 | 180 | 148 | 664 |
| 1985 | 41 | 355 | 186 | 156 | 681 |
| 1986 | 43 | 355 | 183 | 160 | 690 |
| 1987 | 41 | 348 | 182 | 177 | 710 |
| 1988 | 43 | 354 | 182 | 190 | 724 |
| 1989 ¹ | 42 | 388 | 178 | 262 | 684 |
| 1990 | 39 | 395 | 179 | 268 | 681 |
| 1991 | 39 | 364 | 175 | 263 | 679 |
| 1992 | 36 | 325 | 165 | 250 | 663 |
| 1993 | 33 | 305 | 158 | 234 | 637 |
| 1994 | 28 | 297 | 161 | 230 | 645 |
| 1995 | 28 | 301 | 163 | 228 | 659 |
| 1996 | 30 | 316 | 159 | 241 | 667 |
| 1997 | 29 | 329 | 164 | 240 | 685 |
| 1998 | 32 | 339 | 169 | 249 | 700 |
| 1999 | 32 | 355 | 168 | 267 | 719 |
| 2000 | 27 | 354 | 172 | 287 | 732 |
| 2001 | 30 | 357 | 174 | 301 | 750 |
| 2002 | 31 | 363 | 169 | 308 | 758 |
| 2003 | 33 | 362 | 173 | 313 | 767 |
| 2004 | 33 | 367 | 172 | 315 | 781 |
| 2005 | 18 | 373 | 144 | 384 | 774 |
| 2006 | 18 | 376 | 154 | 399 | 785 |
| 2007 | 19 | 389 | 151 | 414 | 792 |
| 2008 | 21 | 399 | 153 | 419 | 800 |
| 2009 | 23 | 381 | 153 | 408 | 806 |
| 2010 | 20 | 381 | 156 | 416 | 809 |
| 2011 | 19 | 386 | 147 | 427 | 832 |
| 2012 | 20 | 386 | 144 | 436 | 839 |
| 2013 | 20 | 382 | 142 | 431 | 830 |
| 2014 | 19 | 376 | 140 | 444 | 839 |
| 2015 | 17 | 371 | 137 | 457 | 834 |
| 2016 | 15 | 375 | 141 | 448 | 841 |
| 2010 I | 20 | 365 | 156 | 402 | 796 |
| 2010 II | 21 | 394 | 162 | 423 | 808 |
| 2010 III | 21 | 392 | 156 | 426 | 813 |
| 2010 IV | 17 | 375 | 151 | 408 | 817 |
| 2011 I | 17 | 368 | 149 | 416 | 822 |
| 2011 II | 18 | 401 | 151 | 433 | 843 |
| 2011 III | 21 | 395 | 146 | 430 | 834 |
| 2011 IV | 20 | 379 | 144 | 433 | 828 |
| 2012 I | 18 | 362 | 145 | 433 | 834 |
| 2012 II | 20 | 400 | 141 | 444 | 851 |
| 2012 III | 23 | 401 | 150 | 442 | 840 |
| 2012 IV | 22 | 382 | 140 | 429 | 830 |
| 2013 I | 18 | 377 | 140 | 421 | 818 |
| 2013 II | 19 | 405 | 143 | 437 | 832 |
| 2013 III | 21 | 387 | 148 | 430 | 841 |
| 2013 IV | 21 | 362 | 139 | 438 | 826 |
| 2014 I | 17 | 363 | 135 | 433 | 828 |
| 2014 II | 22 | 392 | 146 | 448 | 846 |
| 2014 III | 21 | 393 | 140 | 446 | 844 |
| 2014 IV | 18 | 357 | 140 | 447 | 842 |
| 2015 I | 17 | 361 | 131 | 449 | 834 |
| 2015 II | 20 | 383 | 136 | 463 | 832 |
| 2015 III | 18 | 379 | 140 | 466 | 840 |
| 2015 IV | 15 | 361 | 141 | 447 | 830 |
| 2016 I | 13 | 359 | 143 | 449 | 833 |
| 2016 II | 18 | 385 | 144 | 449 | 839 |
| 2016 III | 16 | 396 | 139 | 446 | 853 |
| 2016 IV | 16 | 363 | 137 | 446 | 840 |
| 2017 I | 18 | 356 | 136 | 465 | 843 |
| 2017 II | 20 | 377 | 138 | 475 | 856 |

1. Katso alaviite taulukkoon 2. - See note to table 2.

2. Vuosina 1961 - 1969 "rahoitus- ja vakuutustoiminnan" luvut sisältyvät "kaupan" lukuun. -
In the years 1961 - 1969 the figures for "financing and insurance" include in the figures for "trade".

Vuodesta 2005 lähtien uuden toimialaluokituksen TOL2008 mukaan -
From 2005 based on new industrial classification TOL2008

9. TYÖLLISET AMMATTIASEMAN MUKAAN
EMPLOYED PERSONS BY INDUSTRIAL STATUS

| Vuosi ja neljännes | Työlliset yhteensä | Palkansaajat - <i>Salary and wage earners</i> | | | Yrittäjät ja yrittäjä-perheenjäsenet |
|---------------------------------|-----------------------|---|---------------------|---------------------------|--|
| <i>Year and quarter</i> | <i>Employed total</i> | Yhteensä | Työntekijät | Toimihenkilöt | <i>Employers and unpaid family workers</i> |
| | | <i>Total</i> | <i>Wage earners</i> | <i>Salaried employees</i> | |
| 1 000 henkilöä - <i>persons</i> | | | | | |
| 1966 | 2 159 | 1 524 | 896 | 628 | 635 |
| 1967 | 2 114 | 1 533 | 883 | 650 | 581 |
| 1968 | 2 073 | 1 529 | 888 | 641 | 544 |
| 1969 | 2 097 | 1 569 | 905 | 664 | 528 |
| 1970 | 2 126 | 1 626 | 930 | 696 | 500 |
| 1971 | 2 123 | 1 639 | 916 | 723 | 484 |
| 1972 | 2 118 | 1 672 | 906 | 766 | 446 |
| 1973 | 2 164 | 1 750 | 938 | 812 | 414 |
| 1974 | 2 229 | 1 826 | 967 | 859 | 403 |
| 1975 | 2 221 | 1 846 | 939 | 907 | 375 |
| 1976 ¹ | 2 278 | 1 819 | 947 | 856 | 437 |
| 1977 | 2 232 | 1 823 | 925 | 886 | 395 |
| 1978 | 2 200 | 1 812 | 921 | 880 | 374 |
| 1979 | 2 256 | 1 865 | 953 | 901 | 375 |
| 1980 | 2 328 | 1 930 | 991 | 928 | 379 |
| 1981 | 2 353 | 1 962 | 988 | 966 | 375 |
| 1982 | 2 377 | 1 990 | 968 | 1 014 | 377 |
| 1983 | 2 390 | 2 004 | 961 | 1 040 | 386 |
| 1984 | 2 413 | 2 035 | 960 | 1 073 | 378 |
| 1985 | 2 437 | 2 077 | 957 | 1 117 | 360 |
| 1986 | 2 431 | 2 071 | 941 | 1 127 | 359 |
| 1987 | 2 423 | 2 051 | 919 | 1 130 | 372 |
| 1988 | 2 431 | 2 062 | 912 | 1 148 | 368 |
| 1989 ¹ | 2 507 | 2 112 | 932 | 1 177 | 395 |
| 1990 | 2 504 | 2 116 | 914 | 1 199 | 388 |
| 1991 | 2 375 | 2 012 | 832 | 1 177 | 363 |
| 1992 | 2 206 | 1 862 | 738 | 1 120 | 344 |
| 1993 | 2 071 | 1 742 | 679 | 1 054 | 329 |
| 1994 | 2 054 | 1 722 | 671 | 1 041 | 332 |
| 1995 | 2 099 | 1 773 | 696 | 1 068 | 325 |
| 1996 | 2 127 | 1 803 | 692 | 1 098 | 324 |
| 1997 | 2 170 | 1 845 | 695 | 1 141 | 323 |
| 1998 | 2 222 | 1 905 | 727 | 1 170 | 317 |
| 1999 | 2 296 | 1 975 | 745 | 1 225 | 321 |
| 2000 | 2 335 | 2 016 | 749 | 1 264 | 319 |
| 2001 | 2 367 | 2 060 | 767 | 1 289 | 307 |
| 2002 | 2 372 | 2 068 | 758 | 1 307 | 304 |
| 2003 | 2 365 | 2 061 | 748 | 1 310 | 304 |
| 2004 | 2 365 | 2 064 | 733 | 1 328 | 301 |
| 2005 | 2 401 | 2 098 | 736 | 1 360 | 303 |
| 2006 | 2 444 | 2 129 | 746 | 1 382 | 314 |
| 2007 | 2 492 | 2 178 | 761 | 1 413 | 314 |
| 2008 | 2 531 | 2 207 | 764 | 1 437 | 324 |
| 2009 | 2 457 | 2 123 | 697 | 1 419 | 334 |
| 2010 | 2 447 | 2 120 | 682 | 1 431 | 328 |
| 2011 | 2 474 | 2 143 | 695 | 1 439 | 331 |
| 2012 | 2 483 | 2 146 | 697 | 1 442 | 337 |
| 2013 | 2 457 | 2 127 | 678 | 1 443 | 330 |
| 2014 | 2 447 | 2 105 | 654 | 1 445 | 343 |
| 2015 | 2 437 | 2 090 | 649 | 1 437 | 346 |
| 2016 | 2 448 | 2 105 | 650 | 1 450 | 344 |
| 2011 I | 2 408 | 2 079 | 656 | 1 414 | 329 |
| 2011 II | 2 517 | 2 187 | 713 | 1 463 | 330 |
| 2011 III | 2 514 | 2 184 | 735 | 1 439 | 330 |
| 2011 IV | 2 456 | 2 122 | 676 | 1 438 | 334 |
| 2012 I | 2 432 | 2 095 | 656 | 1 430 | 338 |
| 2012 II | 2 524 | 2 185 | 728 | 1 450 | 339 |
| 2012 III | 2 529 | 2 186 | 727 | 1 453 | 342 |
| 2012 IV | 2 448 | 2 119 | 678 | 1 434 | 329 |
| 2013 I | 2 408 | 2 085 | 647 | 1 433 | 323 |
| 2013 II | 2 506 | 2 174 | 707 | 1 461 | 332 |
| 2013 III | 2 490 | 2 153 | 700 | 1 445 | 337 |
| 2013 IV | 2 422 | 2 094 | 656 | 1 433 | 329 |
| 2014 I | 2 394 | 2 058 | 620 | 1 432 | 336 |
| 2014 II | 2 490 | 2 149 | 680 | 1 465 | 340 |
| 2014 III | 2 487 | 2 139 | 683 | 1 450 | 348 |
| 2014 IV | 2 418 | 2 072 | 634 | 1 432 | 346 |
| 2015 I | 2 391 | 2 043 | 617 | 1 421 | 348 |
| 2015 II | 2 463 | 2 113 | 664 | 1 444 | 350 |
| 2015 III | 2 481 | 2 135 | 682 | 1 449 | 347 |
| 2015 IV | 2 412 | 2 071 | 634 | 1 433 | 341 |
| 2016 I | 2 396 | 2 053 | 614 | 1 436 | 343 |
| 2016 II | 2 477 | 2 128 | 679 | 1 445 | 349 |
| 2016 III | 2 493 | 2 143 | 672 | 1 465 | 350 |
| 2016 IV | 2 427 | 2 094 | 635 | 1 455 | 333 |
| 2017 I | 2 407 | 2 082 | 622 | 1 456 | 325 |
| 2017 II | 2 494 | 2 161 | 670 | 1 490 | 332 |

1. Katso alaviite taulukkoon 2. - *See note to table 2.*

Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus - *Source: Statistics Finland, Labour Force Survey*

10. TYÖLLISET NORMAALIN TYÖAJAN MUKAAN
EMPLOYED PERSONS BY NORMAL HOURS OF WORK

| Vuosi ja neljännes | Työlliset - Employed | | | | | Osa-aikaisten osuus työllisistä |
|--------------------------|----------------------|----------------------------------|---------|------|--------------------|----------------------------------|
| | Yhteensä | Tuntia viikossa - Hours per week | | | | |
| Year and quarter | Total | 1 - 29 | 30 - 40 | 41 - | Tuntematon Unknown | Proportion of part-time employed |
| 1 000 henkilöä - persons | | | | | | |
| 1981 | 2 353 | 173 | 1 852 | 316 | 12 | 7.4 |
| 1982 | 2 377 | 181 | 1 859 | 322 | 15 | 7.6 |
| 1983 | 2 390 | 197 | 1 847 | 321 | 24 | 8.2 |
| 1984 | 2 413 | 201 | 1 874 | 312 | 26 | 8.3 |
| 1985 | 2 437 | 201 | 1 896 | 310 | 30 | 8.2 |
| 1986 | 2 431 | 195 | 1 895 | 308 | 32 | 8.0 |
| 1987 | 2 423 | 194 | 1 882 | 315 | 32 | 8.0 |
| 1988 | 2 431 | 177 | 1 907 | 319 | 28 | 7.3 |
| 1989 I | 2 507 | 192 | 1 956 | 328 | 32 | 9.8 |
| 1990 | 2 504 | 186 | 1 959 | 328 | 32 | 9.5 |
| 1991 | 2 375 | 185 | 1 856 | 298 | 36 | 10.1 |
| 1992 | 2 206 | 176 | 1 711 | 285 | 34 | 10.5 |
| 1993 | 2 071 | 181 | 1 583 | 271 | 36 | 11.4 |
| 1994 | 2 054 | 180 | 1 556 | 280 | 39 | 11.5 |
| 1995 | 2 099 | 176 | 1 586 | 283 | 54 | 11.7 |
| 1996 | 2 127 | 174 | 1 603 | 298 | 52 | 11.5 |
| 1997 | 2 170 | 203 | 1 612 | 339 | 16 | 11.0 |
| 1998 | 2 222 | 213 | 1 639 | 358 | 12 | 11.4 |
| 1999 | 2 296 | 226 | 1 682 | 371 | 17 | 12.1 |
| 2000 | 2 335 | 240 | 1 701 | 372 | 22 | 12.3 |
| 2001 | 2 367 | 246 | 1 735 | 364 | 23 | 12.2 |
| 2002 | 2 372 | 260 | 1 736 | 358 | 19 | 12.7 |
| 2003 | 2 365 | 266 | 1 730 | 352 | 17 | 13.0 |
| 2004 | 2 365 | 266 | 1 739 | 344 | 16 | 13.5 |
| 2005 | 2 401 | 269 | 1 768 | 346 | 18 | 13.7 |
| 2006 | 2 444 | 278 | 1 800 | 345 | 20 | 14.0 |
| 2007 | 2 492 | 288 | 1 840 | 345 | 18 | 14.1 |
| 2008 | 2 531 | 290 | 1 855 | 372 | 13 | 13.4 |
| 2009 | 2 457 | 299 | 1 796 | 349 | 12 | 14.0 |
| 2010 | 2 447 | 304 | 1 778 | 351 | 14 | 14.6 |
| 2011 | 2 474 | 313 | 1 790 | 356 | 14 | 14.9 |
| 2012 | 2 483 | 321 | 1 791 | 358 | 13 | 15.1 |
| 2013 | 2 457 | 319 | 1 781 | 345 | 13 | 15.1 |
| 2014 | 2 447 | 324 | 1 763 | 346 | 15 | 15.4 |
| 2015 | 2 437 | 325 | 1 743 | 353 | 16 | 15.5 |
| 2016 | 2 448 | 341 | 1 735 | 356 | 17 | 16.3 |
| 2006 I | 2 381 | 283 | 1 743 | 336 | 19 | 14.4 |
| 2006 II | 2 461 | 270 | 1 808 | 363 | 20 | 13.6 |
| 2006 III | 2 494 | 259 | 1 864 | 352 | 19 | 13.2 |
| 2006 IV | 2 438 | 301 | 1 786 | 328 | 24 | 15.0 |
| 2007 I | 2 415 | 304 | 1 769 | 324 | 18 | 14.7 |
| 2007 II | 2 524 | 274 | 1 873 | 358 | 19 | 13.6 |
| 2007 III | 2 542 | 264 | 1 903 | 356 | 18 | 13.0 |
| 2007 IV | 2 485 | 311 | 1 816 | 340 | 19 | 15.1 |
| 2008 I | 2 474 | 311 | 1 790 | 358 | 15 | 14.2 |
| 2008 II | 2 574 | 278 | 1 906 | 378 | 13 | 12.9 |
| 2008 III | 2 566 | 260 | 1 911 | 383 | 12 | 12.0 |
| 2008 IV | 2 509 | 309 | 1 818 | 370 | 13 | 14.2 |
| 2009 I | 2 448 | 314 | 1 775 | 347 | 12 | 14.6 |
| 2009 II | 2 497 | 284 | 1 837 | 363 | 12 | 13.3 |
| 2009 III | 2 476 | 280 | 1 841 | 344 | 10 | 13.1 |
| 2009 IV | 2 408 | 321 | 1 731 | 343 | 12 | 14.9 |
| 2010 I | 2 388 | 318 | 1 721 | 334 | 16 | 15.2 |
| 2010 II | 2 485 | 300 | 1 811 | 359 | 14 | 14.4 |
| 2010 III | 2 490 | 277 | 1 836 | 360 | 15 | 13.7 |
| 2010 IV | 2 426 | 319 | 1 742 | 351 | 13 | 15.2 |
| 2011 I | 2 408 | 331 | 1 713 | 346 | 16 | 15.8 |
| 2011 II | 2 517 | 311 | 1 822 | 368 | 15 | 14.5 |
| 2011 III | 2 514 | 282 | 1 857 | 360 | 14 | 13.8 |
| 2011 IV | 2 456 | 326 | 1 766 | 351 | 13 | 15.6 |
| 2012 I | 2 432 | 326 | 1 740 | 352 | 14 | 15.4 |
| 2012 II | 2 524 | 315 | 1 828 | 366 | 13 | 14.9 |
| 2012 III | 2 529 | 302 | 1 847 | 364 | 12 | 14.4 |
| 2012 IV | 2 448 | 338 | 1 751 | 347 | 12 | 15.6 |
| 2013 I | 2 408 | 332 | 1 721 | 341 | 13 | 15.7 |
| 2013 II | 2 506 | 305 | 1 836 | 351 | 12 | 14.4 |
| 2013 III | 2 490 | 297 | 1 835 | 346 | 12 | 14.1 |
| 2013 IV | 2 422 | 338 | 1 732 | 338 | 14 | 16.1 |
| 2014 I | 2 394 | 332 | 1 741 | 345 | 16 | 16.2 |
| 2014 II | 2 490 | 316 | 1 806 | 355 | 13 | 14.9 |
| 2014 III | 2 487 | 303 | 1 814 | 357 | 14 | 14.4 |
| 2014 IV | 2 418 | 342 | 1 716 | 344 | 15 | 16.3 |
| 2015 I | 2 391 | 335 | 1 701 | 338 | 18 | 16.1 |
| 2015 II | 2 463 | 320 | 1 772 | 353 | 17 | 15.3 |
| 2015 III | 2 481 | 302 | 1 797 | 368 | 15 | 14.4 |
| 2015 IV | 2 412 | 343 | 1 703 | 353 | 14 | 16.3 |
| 2016 I | 2 396 | 349 | 1 690 | 338 | 18 | 16.6 |
| 2016 II | 2 477 | 336 | 1 761 | 363 | 16 | 16.1 |
| 2016 III | 2 493 | 327 | 1 778 | 372 | 17 | 15.6 |
| 2016 IV | 2 427 | 351 | 1 710 | 348 | 18 | 16.9 |
| 2017 I | 2 407 | 360 | 1 677 | 350 | 19 | 17.1 |
| 2017 II | 2 494 | 334 | 1 790 | 349 | 21 | 16.4 |

1. Katso alaviite taulukkoon 2. - See note to table 2.

Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus - Source: Statistics Finland, Labour Force Survey

11. TYÖTTÖMYYS JA TYÖTTÖMYYSASTEET TYÖVOIMATUTKIMUKSEN MUKAAN
UNEMPLOYMENT AND UNEMPLOYMENT RATES ACCORDING TO THE LABOUR FORCE SURVEY

| Vuosi ja neljännes | Työttömät - <i>Unemployed persons</i> | | | Työttömyysasteet - <i>Unemployment rates</i> | | |
|-------------------------|---------------------------------------|-------------|---------------|--|-------------|---------------|
| | Mol. sukupuoli | Miehet | Naiset | Mol. sukupuoli | Miehet | Naiset |
| | <i>Both sexes</i> | <i>Male</i> | <i>Female</i> | <i>Both sexes</i> | <i>Male</i> | <i>Female</i> |
| <i>Year and quarter</i> | 1 000 henkilöä - <i>persons</i> | | | Prosenttia - <i>Per cent</i> | | |
| 1961 | 26 | 18 | 8 | 1,2 | 1,5 | 0,8 |
| 1962 | 28 | 20 | 7 | 1,3 | 1,7 | 0,8 |
| 1963 | 32 | 24 | 8 | 1,5 | 2,0 | 0,8 |
| 1964 | 33 | 27 | 7 | 1,5 | 2,2 | 0,6 |
| 1965 ¹ | 30 | 20 | 10 | 1,4 | 1,6 | 1,0 |
| 1966 | 33 | 22 | 11 | 1,5 | 1,8 | 1,2 |
| 1967 | 33 | 22 | 11 | 2,9 | 4,2 | 1,2 |
| 1968 | 85 | 70 | 15 | 3,9 | 5,7 | 1,6 |
| 1969 | 61 | 46 | 15 | 2,8 | 3,8 | 1,6 |
| 1970 ¹ | 46 | 35 | 11 | 2,0 | 2,7 | 1,1 |
| 1971 | 55 | 38 | 17 | 2,4 | 3,0 | 1,6 |
| 1972 | 62 | 42 | 20 | 2,7 | 3,3 | 1,9 |
| 1973 | 57 | 32 | 25 | 2,4 | 2,5 | 2,3 |
| 1974 | 44 | 21 | 23 | 1,8 | 1,6 | 2,1 |
| 1975 | 62 | 35 | 27 | 2,6 | 2,7 | 2,4 |
| 1976 | 92 | 60 | 32 | 3,9 | 4,7 | 2,9 |
| 1977 | 140 | 88 | 52 | 5,9 | 6,9 | 4,7 |
| 1978 | 172 | 106 | 66 | 7,3 | 8,4 | 6,0 |
| 1979 | 143 | 82 | 61 | 6,0 | 6,4 | 5,4 |
| 1980 | 114 | 61 | 53 | 4,7 | 4,7 | 4,7 |
| 1981 | 121 | 67 | 54 | 4,9 | 5,1 | 4,6 |
| 1982 | 135 | 73 | 62 | 5,4 | 5,5 | 5,2 |
| 1983 | 138 | 76 | 62 | 5,5 | 5,7 | 5,2 |
| 1984 | 133 | 72 | 61 | 5,2 | 5,4 | 5,0 |
| 1985 | 129 | 73 | 56 | 5,0 | 5,5 | 4,6 |
| 1986 | 138 | 82 | 56 | 5,4 | 6,1 | 4,6 |
| 1987 | 130 | 78 | 53 | 5,1 | 5,8 | 4,3 |
| 1988 | 116 | 68 | 48 | 4,5 | 5,1 | 4,0 |
| 1989 ¹ | 80 | 43 | 38 | 3,1 | 3,2 | 3,1 |
| 1990 | 82 | 49 | 33 | 3,2 | 3,6 | 2,7 |
| 1991 | 169 | 106 | 63 | 6,6 | 8,0 | 5,2 |
| 1992 | 292 | 178 | 114 | 11,7 | 13,6 | 9,6 |
| 1993 | 405 | 235 | 170 | 16,3 | 18,1 | 14,4 |
| 1994 | 408 | 235 | 174 | 16,6 | 18,2 | 14,9 |
| 1995 | 382 | 204 | 178 | 15,4 | 15,7 | 15,1 |
| 1996 | 363 | 186 | 176 | 14,6 | 14,3 | 14,8 |
| 1997 | 314 | 160 | 154 | 12,7 | 12,3 | 13,0 |
| 1998 | 285 | 143 | 142 | 11,4 | 10,9 | 12,0 |
| 1999 | 261 | 130 | 131 | 10,2 | 9,8 | 10,7 |
| 2000 | 253 | 122 | 131 | 9,8 | 9,1 | 10,6 |
| 2001 | 238 | 117 | 121 | 9,1 | 8,6 | 9,7 |
| 2002 | 237 | 123 | 114 | 9,1 | 9,1 | 9,1 |
| 2003 | 235 | 124 | 111 | 9,0 | 9,2 | 8,9 |
| 2004 | 229 | 118 | 111 | 8,8 | 8,7 | 8,9 |
| 2005 | 220 | 111 | 109 | 8,4 | 8,2 | 8,6 |
| 2006 | 204 | 101 | 103 | 7,7 | 7,4 | 8,1 |
| 2007 | 183 | 90 | 93 | 6,9 | 6,5 | 7,2 |
| 2008 | 172 | 85 | 87 | 6,4 | 6,1 | 6,7 |
| 2009 | 221 | 122 | 99 | 8,9 | 8,9 | 7,8 |
| 2010 | 224 | 126 | 98 | 8,4 | 9,1 | 7,6 |
| 2011 | 209 | 117 | 91 | 7,8 | 8,4 | 7,1 |
| 2012 | 207 | 115 | 92 | 7,7 | 7,3 | 7,1 |
| 2013 | 219 | 122 | 97 | 8,2 | 8,8 | 7,5 |
| 2014 | 232 | 129 | 103 | 8,7 | 9,3 | 8,0 |
| 2015 | 252 | 137 | 115 | 9,4 | 9,9 | 8,8 |
| 2016 | 237 | 126 | 111 | 8,8 | 9,0 | 8,6 |
| 2010 I | 244 | 143 | 101 | 9,3 | 10,5 | 8,0 |
| 2010 II | 263 | 146 | 116 | 9,6 | 10,3 | 8,8 |
| 2010 III | 195 | 106 | 89 | 7,3 | 7,6 | 6,9 |
| 2010 IV | 195 | 109 | 86 | 7,4 | 8,0 | 6,8 |
| 2011 I | 227 | 127 | 100 | 8,6 | 9,3 | 7,9 |
| 2011 II | 244 | 136 | 108 | 8,8 | 9,4 | 8,2 |
| 2011 III | 183 | 101 | 83 | 6,8 | 7,2 | 6,4 |
| 2011 IV | 181 | 106 | 75 | 6,9 | 7,7 | 5,9 |
| 2012 I | 211 | 120 | 91 | 8,0 | 8,8 | 7,1 |
| 2012 II | 238 | 134 | 104 | 8,6 | 9,4 | 7,8 |
| 2012 III | 193 | 101 | 91 | 7,1 | 7,2 | 6,9 |
| 2012 IV | 185 | 105 | 80 | 7,0 | 7,7 | 6,3 |
| 2013 I | 232 | 131 | 101 | 8,8 | 9,7 | 7,8 |
| 2013 II | 252 | 144 | 108 | 9,1 | 10,1 | 8,1 |
| 2013 III | 191 | 104 | 87 | 7,1 | 7,4 | 6,8 |
| 2013 IV | 203 | 110 | 93 | 7,7 | 8,1 | 7,3 |
| 2014 I | 238 | 133 | 105 | 9,0 | 9,8 | 8,2 |
| 2014 II | 265 | 146 | 119 | 9,6 | 10,3 | 8,9 |
| 2014 III | 203 | 110 | 93 | 7,5 | 7,9 | 7,1 |
| 2014 IV | 223 | 126 | 96 | 8,4 | 9,2 | 7,6 |
| 2015 I | 257 | 144 | 113 | 9,7 | 10,5 | 8,8 |
| 2015 II | 295 | 159 | 136 | 10,7 | 11,2 | 10,2 |
| 2015 III | 226 | 118 | 108 | 8,4 | 8,5 | 8,2 |
| 2015 IV | 230 | 126 | 104 | 8,7 | 9,3 | 8,1 |
| 2016 I | 255 | 140 | 115 | 9,6 | 10,2 | 9,0 |
| 2016 II | 275 | 145 | 131 | 10,0 | 10,1 | 9,9 |
| 2016 III | 204 | 104 | 100 | 7,6 | 7,4 | 7,7 |
| 2016 IV | 212 | 115 | 98 | 8,0 | 8,4 | 7,7 |
| 2017 I | 248 | 136 | 112 | 9,3 | 9,9 | 8,7 |
| 2017 II | 275 | 145 | 130 | 9,9 | 10,1 | 9,8 |

1. Katso alaviite taulukkoon 2. - See note to table 2.

Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus - Source: Statistics Finland, Labour Force Survey

12. TYÖTÖTTÖMYYSASTEET IÄN JA SUKUPUOLEN MUKAAN, TYÖVOIMATUTKIMUKSEN PERUSTEELLA
UNEMPLOYMENT RATES BY AGE AND SEX, ACCORDING TO THE LABOUR FORCE SURVEY

| Vuosi ja neljännes | | Ikä - Age | | | | | | | | | | Keskimaärin | |
|----------------------------------|-----|-----------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|---------------|------|
| | | 15-19 | 20-24 | 25-29 | 30-34 | 35-39 | 40-44 | 45-49 | 50-54 | 55-59 | 60-64 | 15-24 | |
| Year and quarter | | Prosenttia - Per cent | | | | | | | | | | Weighted mean | |
| Molemmat sukupuolet - Both sexes | | | | | | | | | | | | | |
| 1998 | | 32.2 | 19.6 | 12.5 | 9.8 | 8.5 | 9.3 | 8.5 | 8.8 | 15.4 | 6.3 | 23.5 | 11.4 |
| 1999 | | 31.5 | 18.4 | 11.2 | 8.8 | 7.9 | 8.1 | 7.4 | 7.7 | 11.5 | 6.1 | 21.5 | 10.2 |
| 2000 | | 30.5 | 16.8 | 10.7 | 8.8 | 7.0 | 7.7 | 7.2 | 7.4 | 10.4 | 5.4 | 21.4 | 9.8 |
| 2001 | | 28.3 | 15.6 | 9.4 | 8.6 | 6.4 | 7.1 | 6.7 | 7.0 | 10.2 | 5.8 | 19.8 | 9.1 |
| 2002 | | 31.9 | 15.8 | 10.2 | 7.6 | 6.2 | 6.7 | 6.7 | 7.2 | 9.1 | 5.1 | 21.0 | 9.1 |
| 2003 | | 31.7 | 17.5 | 9.7 | 7.6 | 6.6 | 6.5 | 6.7 | 6.8 | 8.5 | 4.4 | 21.8 | 9.1 |
| 2004 | | 30.4 | 16.5 | 9.6 | 7.2 | 6.9 | 6.7 | 7.2 | 6.8 | 8.0 | 4.5 | 20.7 | 8.8 |
| 2005 | | 29.5 | 16.1 | 8.6 | 6.6 | 6.2 | 6.9 | 6.2 | 6.6 | 7.8 | 4.2 | 20.1 | 8.4 |
| 2006 | | 27.6 | 14.9 | 7.7 | 6.1 | 5.3 | 5.5 | 6.2 | 6.1 | 7.7 | 4.4 | 18.7 | 7.7 |
| 2007 | | 25.7 | 12.3 | 7.0 | 5.0 | 4.9 | 5.0 | 4.7 | 5.3 | 7.3 | 4.2 | 16.5 | 6.4 |
| 2008 | | 26.7 | 11.7 | 6.7 | 4.0 | 4.4 | 4.0 | 4.0 | 6.3 | 6.3 | 4.6 | 16.1 | 6.4 |
| 2009 | | 31.6 | 17.0 | 9.7 | 6.7 | 5.6 | 5.7 | 6.0 | 6.1 | 7.0 | 4.7 | 21.5 | 8.2 |
| 2010 | | 31.6 | 17.0 | 9.2 | 6.3 | 6.5 | 6.0 | 6.4 | 6.6 | 7.2 | 5.3 | 21.4 | 8.4 |
| 2011 | | 29.6 | 16.0 | 8.9 | 6.2 | 5.4 | 5.6 | 5.1 | 6.1 | 6.9 | 5.6 | 20.1 | 7.7 |
| 2012 | | 29.4 | 14.4 | 8.9 | 6.2 | 5.0 | 5.5 | 5.5 | 6.8 | 6.8 | 6.4 | 19.0 | 7.8 |
| 2013 | | 29.6 | 15.8 | 9.5 | 6.4 | 6.3 | 5.8 | 5.6 | 6.2 | 7.2 | 6.5 | 19.9 | 8.2 |
| 2014 | | 29.4 | 16.8 | 10.1 | 7.3 | 5.9 | 7.0 | 6.0 | 6.8 | 7.2 | 7.3 | 20.5 | 8.7 |
| 2015 | | 30.9 | 19.0 | 11.3 | 7.5 | 7.0 | 6.7 | 6.8 | 7.2 | 8.2 | 7.7 | 22.4 | 9.4 |
| 2016 | | 30.4 | 15.9 | 10.4 | 6.9 | 7.0 | 6.5 | 6.2 | 7.7 | 7.7 | 7.2 | 20.1 | 8.8 |
| 2016 | I | 34.9 | 18.9 | 12.3 | 7.2 | 6.5 | 7.6 | 7.0 | 9.0 | 8.4 | 7.2 | 23.1 | 9.6 |
| | II | 41.7 | 18.1 | 11.0 | 7.9 | 6.8 | 6.2 | 6.4 | 7.2 | 8.2 | 6.4 | 26.3 | 10.0 |
| | III | 18.6 | 12.4 | 9.7 | 6.1 | 7.2 | 5.7 | 5.4 | 7.0 | 6.9 | 6.6 | 14.2 | 7.6 |
| | IV | 21.1 | 14.2 | 8.7 | 6.6 | 7.3 | 6.3 | 6.0 | 7.6 | 7.5 | 8.5 | 15.9 | 8.0 |
| 2017 | I | 34.5 | 19.2 | 9.4 | 8.0 | 6.8 | 7.0 | 7.5 | 7.9 | 8.1 | 7.4 | 23.4 | 9.3 |
| | II | 41.7 | 20.0 | 11.2 | 7.3 | 6.2 | 5.4 | 6.9 | 5.8 | 8.0 | 8.5 | 27.4 | 9.9 |
| Miehet - Male | | | | | | | | | | | | | |
| 1998 | | 31.1 | 19.4 | 11.3 | 8.3 | 7.7 | 9.5 | 8.3 | 8.8 | 15.9 | 6.2 | 22.8 | 10.9 |
| 1999 | | 30.4 | 16.4 | 9.7 | 7.7 | 6.7 | 7.8 | 8.2 | 7.9 | 12.6 | 6.5 | 20.8 | 9.8 |
| 2000 | | 30.7 | 16.9 | 9.3 | 7.1 | 5.5 | 7.1 | 7.3 | 7.3 | 10.8 | 5.0 | 21.1 | 9.1 |
| 2001 | | 29.1 | 15.5 | 7.6 | 7.5 | 5.3 | 6.8 | 7.0 | 7.2 | 10.6 | 5.5 | 19.6 | 8.6 |
| 2002 | | 32.6 | 16.6 | 9.7 | 6.9 | 6.2 | 7.2 | 7.3 | 7.4 | 9.6 | 5.6 | 21.2 | 9.1 |
| 2003 | | 31.6 | 18.2 | 9.8 | 7.4 | 6.5 | 6.8 | 7.3 | 7.6 | 9.0 | 3.7 | 21.9 | 9.2 |
| 2004 | | 31.8 | 18.2 | 9.5 | 6.5 | 6.0 | 6.4 | 7.0 | 6.8 | 8.3 | 4.7 | 22.0 | 9.2 |
| 2005 | | 28.5 | 17.6 | 8.0 | 6.1 | 5.8 | 6.6 | 6.2 | 6.0 | 8.4 | 3.6 | 20.6 | 8.2 |
| 2006 | | 28.9 | 15.1 | 7.0 | 5.1 | 4.2 | 4.9 | 6.4 | 6.2 | 7.7 | 4.9 | 19.0 | 7.4 |
| 2007 | | 27.4 | 11.9 | 6.7 | 4.4 | 3.3 | 4.8 | 4.8 | 5.6 | 8.1 | 4.1 | 16.4 | 6.5 |
| 2008 | | 28.7 | 12.3 | 6.4 | 4.1 | 3.6 | 3.6 | 3.8 | 4.7 | 6.9 | 3.6 | 17.1 | 6.1 |
| 2009 | | 36.2 | 19.9 | 10.1 | 6.8 | 6.2 | 6.8 | 7.1 | 7.2 | 7.5 | 6.1 | 24.1 | 9.1 |
| 2010 | | 34.7 | 19.9 | 9.9 | 6.5 | 6.5 | 6.3 | 7.1 | 7.8 | 8.3 | 5.8 | 23.8 | 9.1 |
| 2011 | | 30.9 | 18.4 | 9.4 | 6.2 | 5.9 | 6.0 | 5.4 | 7.1 | 8.5 | 5.9 | 21.8 | 8.4 |
| 2012 | | 31.0 | 16.1 | 9.7 | 5.8 | 4.8 | 6.2 | 5.8 | 7.4 | 8.5 | 7.5 | 19.9 | 8.3 |
| 2013 | | 33.4 | 19.3 | 9.7 | 6.2 | 6.1 | 5.9 | 6.1 | 7.4 | 8.2 | 8.0 | 22.9 | 9.1 |
| 2014 | | 31.1 | 19.8 | 10.9 | 7.0 | 6.0 | 7.9 | 6.5 | 7.8 | 8.9 | 7.4 | 22.8 | 9.3 |
| 2015 | | 34.6 | 22.1 | 11.2 | 7.3 | 6.4 | 7.5 | 7.5 | 7.6 | 9.6 | 8.4 | 25.4 | 9.9 |
| 2016 | | 31.7 | 18.4 | 10.8 | 6.3 | 6.5 | 6.5 | 6.8 | 8.1 | 8.7 | 7.4 | 21.8 | 9.0 |
| 2016 | I | 39.0 | 22.4 | 13.0 | 6.5 | 5.3 | 8.2 | 8.6 | 10.3 | 9.5 | 8.4 | 25.9 | 10.2 |
| | II | 40.5 | 20.6 | 11.6 | 6.6 | 6.7 | 6.0 | 7.7 | 7.1 | 9.6 | 6.0 | 27.1 | 10.1 |
| | III | 19.3 | 14.0 | 9.4 | 5.5 | 6.2 | 5.5 | 4.8 | 7.1 | 7.4 | 7.5 | 15.3 | 7.4 |
| | IV | 22.7 | 16.4 | 9.2 | 6.5 | 7.8 | 6.3 | 6.0 | 8.0 | 8.3 | 7.7 | 17.7 | 8.4 |
| 2017 | I | 39.3 | 19.6 | 10.6 | 8.9 | 6.9 | 8.1 | 7.5 | 9.2 | 9.6 | 7.5 | 23.9 | 9.9 |
| | II | 39.2 | 22.7 | 11.9 | 6.7 | 5.4 | 5.1 | 7.6 | 6.7 | 9.2 | 9.3 | 27.9 | 10.1 |
| Naiset - Female | | | | | | | | | | | | | |
| 1998 | | 33.2 | 19.9 | 14.1 | 11.6 | 9.3 | 9.1 | 8.8 | 8.7 | 14.8 | 6.3 | 24.3 | 12.0 |
| 1999 | | 32.5 | 16.4 | 13.2 | 9.7 | 9.2 | 8.6 | 7.4 | 7.5 | 10.5 | 6.3 | 22.1 | 10.7 |
| 2000 | | 30.3 | 16.8 | 12.5 | 10.9 | 8.7 | 8.4 | 7.1 | 7.5 | 10.1 | 5.8 | 21.6 | 10.6 |
| 2001 | | 27.7 | 15.7 | 11.6 | 10.0 | 7.6 | 7.7 | 6.3 | 6.8 | 9.8 | 6.0 | 20.0 | 9.7 |
| 2002 | | 31.4 | 14.9 | 10.8 | 8.5 | 6.2 | 6.3 | 6.1 | 7.0 | 8.6 | 4.6 | 20.9 | 9.1 |
| 2003 | | 31.2 | 16.6 | 10.0 | 7.9 | 6.7 | 6.3 | 6.1 | 5.9 | 8.1 | 5.3 | 21.6 | 8.9 |
| 2004 | | 29.1 | 14.6 | 9.7 | 8.1 | 7.9 | 7.0 | 7.5 | 5.8 | 7.8 | 4.4 | 19.4 | 8.5 |
| 2005 | | 30.4 | 14.5 | 9.4 | 7.1 | 6.4 | 7.1 | 6.2 | 7.2 | 7.1 | 4.9 | 19.5 | 8.1 |
| 2006 | | 26.4 | 14.7 | 8.7 | 7.2 | 6.4 | 6.1 | 6.0 | 6.0 | 7.7 | 3.8 | 18.4 | 8.1 |
| 2007 | | 24.2 | 12.7 | 7.4 | 6.4 | 6.8 | 5.2 | 4.7 | 5.0 | 6.6 | 4.3 | 16.6 | 7.2 |
| 2008 | | 24.8 | 11.1 | 7.0 | 6.0 | 5.7 | 5.2 | 4.3 | 5.0 | 5.7 | 3.7 | 15.8 | 6.7 |
| 2009 | | 28.2 | 14.1 | 9.3 | 6.6 | 5.0 | 5.6 | 5.6 | 5.2 | 6.5 | 3.4 | 20.0 | 7.6 |
| 2010 | | 29.3 | 13.6 | 8.3 | 6.0 | 6.5 | 5.8 | 5.8 | 5.5 | 6.1 | 4.8 | 19.0 | 7.6 |
| 2011 | | 28.6 | 13.4 | 8.2 | 6.2 | 4.8 | 5.1 | 4.8 | 5.1 | 5.4 | 5.3 | 18.4 | 7.1 |
| 2012 | | 28.2 | 12.7 | 8.0 | 6.8 | 5.3 | 4.8 | 5.3 | 4.1 | 5.3 | 4.8 | 18.0 | 7.1 |
| 2013 | | 26.9 | 11.9 | 9.2 | 6.6 | 6.5 | 5.6 | 5.2 | 5.1 | 6.4 | 4.9 | 17.1 | 7.5 |
| 2014 | | 28.0 | 13.6 | 9.3 | 7.5 | 6.4 | 6.0 | 6.2 | 5.7 | 7.7 | 7.3 | 18.4 | 8.0 |
| 2015 | | 28.0 | 15.9 | 11.6 | 7.8 | 7.6 | 5.9 | 6.2 | 6.8 | 7.0 | 7.0 | 19.7 | 8.6 |
| 2016 | | 29.5 | 13.2 | 9.9 | 7.8 | 7.5 | 6.4 | 5.6 | 7.3 | 6.9 | 6.9 | 18.6 | 8.8 |
| 2016 | I | 32.2 | 15.0 | 11.4 | 8.0 | 8.1 | 7.0 | 5.3 | 7.7 | 7.4 | 6.1 | 20.4 | 9.0 |
| | II | 42.8 | 15.4 | 10.3 | 9.6 | 7.0 | 6.5 | 5.1 | 7.3 | 6.8 | 6.7 | 25.4 | 9.9 |
| | III | 18.1 | 10.7 | 10.0 | 6.8 | 8.3 | 5.8 | 6.0 | 6.8 | 6.5 | 5.7 | 13.1 | 7.7 |
| | IV | 19.9 | 11.7 | 7.9 | 6.8 | 6.6 | 6.4 | 6.1 | 7.2 | 6.8 | 9.1 | 14.2 | 7.7 |
| 2017 | I | 31.5 | 18.7 | 8.0 | 7.0 | 6.6 | 5.8 | 7.4 | 6.5 | 6.7 | 7.4 | 22.9 | 8.7 |
| | II | 43.8 | 17.3 | 10.5 | 7.9 | 7.2 | 5.7 | 6.1 | 5.0 | 6.8 | 7.8 | 26.9 | 9.8 |

Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus - Source: Statistics Finland, Labour Force Survey

13. TYÖTÖMMÄT TYÖNHAKIJAT TYÖNVÄLITYKSESSÄ SUKUPUOLEN MUKAAN SEKÄ LOMAUTETUT JA LYHENNETYLLÄ TYÖVIIKOLLA OLEVAT
UNEMPLOYED JOBSEEKERS AT THE EMPLOYMENT SERVICE BY SEX, AND PERSONS LAID OFF
AND ON REDUCED WORKING WEEK

| Vuosi ja neljännes Year and quarter | Työttömät työnhakijat - Unemployed jobseekers | | | | | Lomautetut Laid off | Lyhennetyllä työviikolla On reduced working week |
|--|---|---------|---------|---------------------|------------------------|------------------------|---|
| | Yhteensä | Miehet | Naiset | Alle 25-vuotiaat | Yli vuoden työttömänä | | |
| | Total | Male | Female | Under 25 years old | Unemployed over a year | | |
| Henkilöä - Persons | | | | | | | |
| 1971 | 44 100 | 27 000 | 17 100 | .. | .. | 4 300 | 2 000 |
| 1972 | 59 500 | 36 800 | 22 700 | .. | .. | 4 700 | 2 100 |
| 1973 | 50 200 | 28 700 | 21 500 | .. | .. | 19 900 | 1 800 |
| 1974 | 40 100 | 20 500 | 19 800 | .. | .. | 4 300 | 2 100 |
| 1975 | 50 900 | 29 500 | 21 400 | .. | .. | 7 500 | 6 900 |
| 1976 | 80 200 | 51 400 | 28 800 | .. | .. | 10 800 | 8 900 |
| 1977 | 132 500 | 82 700 | 49 900 | .. | .. | 19 900 | 21 600 |
| 1978 | 175 200 | 106 800 | 68 400 | .. | .. | 17 000 | 24 700 |
| 1979 | 150 300 | 87 200 | 63 200 | .. | .. | 9 500 | 8 000 |
| 1980 | 109 500 | 58 300 | 51 200 | .. | .. | 6 600 | 5 000 |
| 1981 | 115 400 | 61 200 | 54 200 | 35 700 | 11 500 | 11 400 | 10 200 |
| 1982 | 138 100 | 75 000 | 63 100 | 40 900 | 14 000 | 15 600 | 14 200 |
| 1983 | 143 900 | 80 000 | 63 900 | 40 800 | 17 100 | 14 900 | 10 600 |
| 1984 | 135 300 | 76 100 | 59 200 | 37 600 | 15 500 | 11 400 | 7 800 |
| 1985 | 141 400 | 79 600 | 61 800 | 36 700 | 13 200 | 11 900 | 6 500 |
| 1986 | 150 700 | 87 100 | 63 600 | 36 900 | 14 800 | 14 800 | 5 300 |
| 1987 | 140 500 | 81 100 | 59 400 | 33 800 | 16 700 | 10 000 | 3 800 |
| 1988 | 127 600 | 71 100 | 56 500 | 28 600 | 12 100 | 8 300 | 3 400 |
| 1989 | 103 400 | 54 800 | 48 700 | 22 100 | 6 400 | 6 700 | 2 700 |
| 1990 | 103 200 | 59 500 | 43 700 | 21 800 | 3 000 | 9 700 | 2 400 |
| 1991 | 213 200 | 134 600 | 78 600 | 45 800 | 5 300 | 32 300 | 5 900 |
| 1992 | 263 100 | 161 500 | 101 600 | 77 800 | 29 200 | 43 600 | 11 600 |
| 1993 | 482 200 | 280 700 | 201 400 | 97 700 | 86 000 | 45 900 | 14 400 |
| 1994 | 494 200 | 276 900 | 217 300 | 92 200 | 133 600 | 26 800 | 12 900 |
| 1995 | 466 000 | 254 900 | 211 100 | 80 500 | 140 200 | 15 100 | 9 200 |
| 1996 | 448 000 | 241 400 | 206 600 | 68 600 | 134 900 | 13 900 | 8 000 |
| 1997 | 409 000 | 214 900 | 194 000 | 53 900 | 124 600 | 10 700 | 6 300 |
| 1998 | 372 400 | 190 200 | 182 200 | 46 900 | 112 600 | 10 000 | 4 900 |
| 1999 | 348 100 | 177 200 | 170 900 | 44 300 | 98 000 | 11 100 | 4 100 |
| 2000 | 321 100 | 161 600 | 159 500 | 39 300 | 89 000 | 9 500 | 3 200 |
| 2001 | 302 200 | 153 400 | 148 700 | 36 600 | 82 700 | 10 400 | 2 700 |
| 2002 | 294 000 | 154 500 | 139 500 | 35 800 | 77 700 | 12 700 | 2 400 |
| 2003 | 288 800 | 153 500 | 135 400 | 35 200 | 72 400 | 14 200 | 2 300 |
| 2004 | 288 400 | 152 200 | 136 200 | 34 800 | 73 000 | 13 200 | 2 100 |
| 2005 | 275 300 | 144 100 | 131 200 | 30 500 | 72 400 | 10 600 | 1 700 |
| 2006 | 247 900 | 128 800 | 119 100 | 26 800 ¹ | 64 400 | 8 000 | 1 300 |
| 2007 | 215 800 | 111 000 | 104 800 | 22 500 | 51 700 | 6 600 | 1 100 |
| 2008 | 202 900 | 107 400 | 95 500 | 22 400 | 43 100 | 9 000 | 1 100 |
| 2009 | 264 800 | 156 200 | 108 600 | 36 200 | 41 300 | 31 000 | 3 800 |
| 2010 | 264 800 | 154 300 | 110 500 | 34 600 | 54 000 | 21 300 | 3 700 |
| 2011 | 243 900 | 138 800 | 105 100 | 30 000 | 57 200 | 14 200 | 2 000 |
| 2012 | 253 200 | 144 800 | 108 400 | 32 100 | 61 200 | 15 200 | 2 300 |
| 2013 ² | 294 100 | 168 200 | 126 000 | 38 800 | 73 700 | 21 400 | 4 600 |
| 2014 | 325 700 | 185 500 | 140 100 | 43 300 | 90 500 | 26 000 | 8 000 |
| 2015 | 351 900 | 198 700 | 153 100 | 47 100 | 109 300 | 26 800 | 9 300 |
| 2016 | 348 800 | 194 500 | 154 300 | 45 900 | 123 700 | 23 300 | 10 500 |
| 2010 I | 284 500 | 174 700 | 109 900 | 37 500 | 50 200 | 32 800 | 4 700 |
| 2010 II | 263 000 | 151 900 | 111 100 | 35 100 | 52 800 | 19 600 | 4 000 |
| 2010 III | 260 700 | 144 600 | 116 200 | 35 200 | 56 300 | 14 700 | 3 000 |
| 2010 IV | 251 000 | 146 100 | 104 900 | 30 200 | 56 900 | 18 000 | 2 900 |
| 2011 I | 257 500 | 153 800 | 103 700 | 31 000 | 58 000 | 21 200 | 2 500 |
| 2011 II | 238 900 | 135 000 | 104 000 | 29 200 | 56 900 | 12 500 | 2 000 |
| 2011 III | 241 800 | 130 900 | 110 900 | 31 600 | 57 400 | 9 700 | 1 600 |
| 2011 IV | 237 300 | 135 500 | 101 700 | 28 400 | 56 400 | 13 600 | 2 000 |
| 2012 I | 252 700 | 150 500 | 102 200 | 31 600 | 58 500 | 19 500 | 2 400 |
| 2012 II | 242 500 | 136 800 | 105 800 | 30 700 | 60 400 | 12 400 | 2 100 |
| 2012 III | 254 400 | 139 100 | 115 200 | 33 900 | 61 800 | 10 700 | 2 000 |
| 2012 IV | 263 000 | 152 700 | 110 300 | 32 100 | 63 900 | 18 100 | 2 800 |
| 2013 I | 290 100 | 172 800 | 117 300 | 38 000 | 67 700 | 25 200 | 3 400 |
| 2013 II | 283 400 | 160 600 | 122 800 | 37 600 | 70 700 | 17 400 | 3 500 |
| 2013 III ² | 297 900 | 163 200 | 134 800 | 40 900 | 76 100 | 17 200 | 4 400 |
| 2013 IV | 305 100 | 176 100 | 129 000 | 38 900 | 80 200 | 25 900 | 7 300 |
| 2014 I | 322 300 | 190 500 | 131 900 | 41 100 | 86 000 | 31 000 | 8 400 |
| 2014 II | 315 600 | 178 500 | 137 100 | 41 900 | 88 200 | 22 900 | 7 600 |
| 2014 III | 328 100 | 179 800 | 148 400 | 45 800 | 92 300 | 20 600 | 7 000 |
| 2014 IV | 336 500 | 193 500 | 143 100 | 44 400 | 95 500 | 29 400 | 8 800 |
| 2015 I | 354 000 | 207 500 | 146 500 | 45 900 | 102 400 | 33 900 | 9 500 |
| 2015 II | 345 700 | 194 000 | 151 700 | 46 100 | 106 600 | 24 800 | 8 900 |
| 2015 III | 355 200 | 193 200 | 162 000 | 50 100 | 113 000 | 21 100 | 8 600 |
| 2015 IV | 352 600 | 200 200 | 152 400 | 46 200 | 115 200 | 27 400 | 10 300 |
| 2016 I | 360 000 | 208 400 | 151 600 | 46 400 | 121 800 | 29 900 | 10 900 |
| 2016 II | 346 400 | 192 600 | 153 800 | 46 300 | 124 300 | 21 700 | 10 700 |
| 2016 III | 350 100 | 188 600 | 151 500 | 47 800 | 126 800 | 18 700 | 10 100 |
| 2016 IV | 338 500 | 188 300 | 150 200 | 43 100 | 122 100 | 22 800 | 10 300 |
| 2017 I | 330 800 | 187 600 | 143 200 | 40 900 | 117 100 | 22 400 | 10 200 |
| 2017 II | 305 300 | 166 500 | 138 800 | 39 200 | 107 200 | 13 900 | 9 200 |

1. Vuoteen 2005 asti lomautetut poisluken. - Until 2005 excluding laid off.

2. Sisältää kaikki 1.7.2013 alkaen toteutetut kokoaikaiset lomautukset, siihen asti vain henkilökohtaisesti lomautetut.
 Includes all fully laid off starting from 1 July 2013, up to that date only those individually laid off.

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

14. TYÖTTÖMÄT TYÖNHAKIJAT IÄN JA SUKUPUOLEN MUKAAN
UNEEMPLOYED JOBSEEKERS AT THE EMPLOYMENT SERVICE BY AGE AND SEX

| Vuosi ja neljännes | | Ikä - Age | | | | | | | | | | Yhteensä |
|----------------------------------|-----|--------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----------|
| | | 15-19 | 20-24 | 25-29 | 30-34 | 35-39 | 40-44 | 45-49 | 50-54 | 55-59 | 60-64 | |
| Year and quarter | | Henkilöä - persons | | | | | | | | | | Total |
| Molemmat sukupuolet - Both sexes | | | | | | | | | | | | |
| 1998 | | 11 100 | 35 800 | 37 700 | 41 400 | 41 100 | 42 400 | 44 800 | 40 500 | 57 200 | 10 400 | 362 500 |
| 1999 | | 10 900 | 33 400 | 33 100 | 37 200 | 37 700 | 38 400 | 40 900 | 40 300 | 53 900 | 11 300 | 337 100 |
| 2000 | | 10 000 | 29 300 | 29 100 | 33 200 | 34 700 | 35 300 | 37 500 | 40 000 | 50 300 | 12 200 | 311 700 |
| 2001 | | 9 700 | 26 900 | 26 600 | 29 600 | 32 400 | 32 900 | 35 500 | 38 000 | 47 300 | 12 900 | 291 800 |
| 2002 | | 9 200 | 26 600 | 26 200 | 27 400 | 31 300 | 31 500 | 33 800 | 36 300 | 46 500 | 12 300 | 281 300 |
| 2003 | | 8 600 | 26 600 | 26 200 | 25 300 | 29 800 | 30 400 | 31 900 | 34 100 | 49 200 | 12 300 | 274 600 |
| 2004 | | 8 200 | 26 700 | 26 700 | 24 400 | 29 200 | 30 300 | 30 800 | 32 900 | 52 500 | 13 200 | 275 200 |
| 2005 | | 6 700 | 23 800 | 24 900 | 22 900 | 27 100 | 29 200 | 29 500 | 31 600 | 55 500 | 13 200 | 264 700 |
| 2006 | 1 | 5 800 | 21 000 | 22 800 | 21 400 | 24 500 | 27 300 | 27 500 | 29 700 | 52 600 | 15 200 | 247 900 |
| 2007 | | 5 200 | 17 400 | 19 500 | 18 300 | 20 000 | 23 200 | 23 500 | 25 800 | 46 100 | 16 700 | 215 800 |
| 2008 | | 5 300 | 17 000 | 19 100 | 17 800 | 17 800 | 21 600 | 22 400 | 24 300 | 39 300 | 18 000 | 202 900 |
| 2009 | | 8 400 | 27 800 | 29 000 | 25 500 | 23 700 | 28 600 | 29 600 | 30 800 | 40 000 | 21 100 | 264 800 |
| 2010 | | 8 000 | 26 600 | 28 600 | 25 600 | 23 500 | 27 900 | 29 600 | 30 600 | 39 000 | 25 200 | 264 800 |
| 2011 | | 7 000 | 23 000 | 25 400 | 23 000 | 21 100 | 24 200 | 26 700 | 27 600 | 36 400 | 29 300 | 243 900 |
| 2012 | | 7 200 | 24 900 | 26 200 | 24 400 | 22 100 | 23 800 | 27 100 | 28 000 | 35 700 | 33 400 | 253 200 |
| 2013 | 2 | 8 500 | 30 400 | 31 000 | 29 900 | 26 900 | 26 900 | 31 300 | 32 400 | 38 600 | 38 000 | 294 100 |
| 2014 | | 9 500 | 33 800 | 34 100 | 34 300 | 30 800 | 29 000 | 34 300 | 36 100 | 40 600 | 42 500 | 325 700 |
| 2015 | | 9 800 | 37 300 | 37 600 | 38 000 | 33 600 | 31 000 | 35 900 | 38 900 | 42 700 | 46 200 | 351 900 |
| 2016 | | 9 400 | 36 400 | 37 400 | 37 700 | 33 700 | 30 700 | 34 400 | 38 600 | 41 800 | 47 500 | 348 800 |
| 2016 | I | 7 700 | 38 700 | 39 000 | 38 800 | 34 400 | 31 500 | 36 400 | 40 400 | 43 900 | 48 100 | 360 000 |
| | II | 9 400 | 36 900 | 37 200 | 37 700 | 33 600 | 30 300 | 33 900 | 37 800 | 41 000 | 47 400 | 346 400 |
| | III | 11 300 | 36 500 | 37 700 | 38 200 | 34 200 | 31 000 | 34 000 | 37 700 | 40 800 | 47 500 | 350 100 |
| | IV | 9 400 | 33 700 | 35 600 | 36 200 | 32 600 | 30 000 | 33 400 | 38 300 | 41 500 | 47 000 | 338 500 |
| 2017 | I | 7 100 | 33 800 | 35 300 | 35 400 | 31 700 | 29 200 | 32 400 | 37 800 | 41 300 | 45 800 | 330 800 |
| | II | 8 300 | 30 900 | 32 300 | 32 600 | 29 700 | 27 200 | 29 400 | 33 900 | 37 700 | 42 500 | 305 300 |
| Miehet - Male | | | | | | | | | | | | |
| 1998 | | 5 700 | 19 000 | 19 100 | 20 700 | 20 500 | 21 900 | 23 700 | 20 500 | 27 100 | 4 600 | 182 800 |
| 1999 | | 5 700 | 17 500 | 16 500 | 18 300 | 18 800 | 19 600 | 21 400 | 20 400 | 25 500 | 4 900 | 168 600 |
| 2000 | | 5 000 | 15 200 | 14 300 | 16 100 | 17 000 | 17 800 | 19 500 | 20 100 | 24 000 | 5 400 | 154 400 |
| 2001 | | 4 900 | 14 100 | 13 200 | 14 400 | 15 000 | 16 600 | 18 500 | 19 300 | 22 600 | 5 900 | 145 600 |
| 2002 | | 4 700 | 14 800 | 13 700 | 13 800 | 15 900 | 16 400 | 18 000 | 19 100 | 22 500 | 5 600 | 144 300 |
| 2003 | | 4 400 | 15 000 | 13 800 | 12 800 | 15 200 | 15 800 | 17 000 | 18 100 | 24 100 | 5 700 | 142 000 |
| 2004 | | 4 100 | 14 800 | 14 100 | 12 100 | 14 600 | 15 700 | 16 300 | 17 300 | 25 900 | 6 400 | 141 500 |
| 2005 | | 3 400 | 13 200 | 13 200 | 11 300 | 13 500 | 15 100 | 15 600 | 16 600 | 27 200 | 6 300 | 135 600 |
| 2006 | 1 | 2 900 | 11 800 | 12 300 | 10 800 | 12 500 | 14 300 | 14 800 | 15 900 | 26 200 | 7 300 | 128 800 |
| 2007 | | 2 600 | 9 700 | 10 300 | 9 200 | 10 000 | 12 000 | 12 500 | 13 700 | 23 000 | 8 100 | 111 000 |
| 2008 | | 2 900 | 10 000 | 10 400 | 9 200 | 9 200 | 11 400 | 12 200 | 13 100 | 20 100 | 8 800 | 107 400 |
| 2009 | | 5 000 | 18 600 | 17 900 | 14 900 | 13 600 | 16 600 | 17 700 | 18 200 | 22 200 | 11 300 | 156 200 |
| 2010 | | 4 500 | 17 100 | 17 400 | 14 800 | 13 300 | 15 900 | 17 500 | 18 000 | 21 800 | 13 900 | 154 300 |
| 2011 | | 3 900 | 14 300 | 14 900 | 12 900 | 11 700 | 13 600 | 15 400 | 16 100 | 20 300 | 15 600 | 138 800 |
| 2012 | | 4 000 | 15 700 | 15 500 | 13 700 | 12 400 | 13 500 | 15 800 | 16 400 | 20 000 | 17 500 | 144 800 |
| 2013 | 2 | 4 800 | 19 300 | 18 300 | 16 800 | 15 000 | 15 100 | 18 100 | 19 000 | 21 700 | 20 000 | 168 200 |
| 2014 | | 5 300 | 21 100 | 19 900 | 19 200 | 17 000 | 16 200 | 19 700 | 21 200 | 23 100 | 22 500 | 185 500 |
| 2015 | | 5 500 | 23 100 | 21 700 | 21 000 | 18 300 | 17 000 | 20 400 | 22 600 | 24 300 | 24 400 | 198 700 |
| 2016 | | 5 200 | 22 200 | 21 300 | 20 600 | 18 000 | 16 700 | 19 300 | 22 100 | 23 500 | 25 100 | 194 500 |
| 2016 | I | 4 100 | 24 700 | 23 100 | 22 200 | 19 300 | 17 900 | 21 200 | 24 000 | 25 500 | 25 700 | 208 400 |
| | II | 5 200 | 22 500 | 21 000 | 20 400 | 17 800 | 16 400 | 19 000 | 21 700 | 23 100 | 25 000 | 192 600 |
| | III | 6 000 | 21 400 | 20 600 | 19 900 | 17 400 | 16 100 | 18 400 | 21 000 | 22 300 | 24 800 | 188 600 |
| | IV | 5 400 | 20 400 | 20 300 | 19 700 | 17 500 | 16 200 | 18 600 | 21 800 | 23 100 | 24 700 | 188 300 |
| 2017 | I | 3 700 | 21 100 | 20 600 | 19 800 | 17 400 | 16 100 | 18 500 | 22 000 | 23 700 | 24 300 | 187 600 |
| | II | 4 600 | 18 300 | 18 000 | 17 300 | 15 500 | 14 300 | 16 100 | 19 000 | 21 000 | 22 100 | 166 500 |
| Naiset - Female | | | | | | | | | | | | |
| 1998 | | 5 400 | 16 800 | 18 600 | 20 700 | 20 600 | 20 600 | 21 100 | 19 900 | 30 100 | 5 800 | 179 700 |
| 1999 | | 5 300 | 15 900 | 16 600 | 18 900 | 18 900 | 18 900 | 19 500 | 19 800 | 28 400 | 6 300 | 168 500 |
| 2000 | | 5 000 | 14 200 | 14 900 | 17 100 | 17 600 | 17 500 | 18 000 | 19 900 | 26 300 | 6 700 | 157 200 |
| 2001 | | 4 800 | 12 800 | 13 400 | 15 200 | 16 400 | 16 200 | 17 100 | 18 600 | 24 600 | 7 000 | 146 200 |
| 2002 | | 4 400 | 11 800 | 12 500 | 13 700 | 15 400 | 15 200 | 15 800 | 17 300 | 24 000 | 6 700 | 137 000 |
| 2003 | | 4 300 | 11 700 | 12 400 | 12 500 | 14 700 | 14 500 | 14 800 | 16 000 | 25 100 | 6 600 | 132 600 |
| 2004 | | 4 200 | 11 900 | 12 600 | 12 300 | 14 600 | 14 600 | 14 500 | 15 500 | 26 600 | 6 800 | 133 700 |
| 2005 | | 3 300 | 10 600 | 11 800 | 11 600 | 13 600 | 14 100 | 13 900 | 15 000 | 28 200 | 6 800 | 129 100 |
| 2006 | 1 | 2 900 | 9 200 | 10 500 | 10 600 | 12 000 | 13 000 | 12 600 | 13 800 | 26 400 | 7 900 | 119 100 |
| 2007 | | 2 600 | 7 700 | 9 200 | 9 100 | 10 000 | 11 200 | 11 000 | 12 100 | 23 100 | 8 600 | 104 800 |
| 2008 | | 2 400 | 7 000 | 8 700 | 8 700 | 8 700 | 10 200 | 10 200 | 11 100 | 19 300 | 9 200 | 95 500 |
| 2009 | | 3 400 | 9 200 | 11 100 | 10 600 | 10 100 | 12 000 | 11 900 | 12 600 | 17 800 | 9 800 | 108 600 |
| 2010 | | 3 600 | 9 400 | 11 200 | 10 800 | 10 200 | 12 000 | 12 100 | 12 600 | 17 100 | 11 400 | 110 500 |
| 2011 | | 3 200 | 8 700 | 10 400 | 10 000 | 9 400 | 10 600 | 11 200 | 11 500 | 16 100 | 13 700 | 105 100 |
| 2012 | | 3 100 | 9 200 | 10 700 | 10 700 | 9 700 | 10 400 | 11 200 | 11 600 | 15 700 | 15 900 | 108 400 |
| 2013 | 2 | 3 700 | 11 100 | 12 700 | 13 100 | 11 900 | 11 800 | 13 200 | 13 300 | 16 900 | 18 000 | 126 000 |
| 2014 | | 4 200 | 12 700 | 14 200 | 15 100 | 13 800 | 12 800 | 14 600 | 14 900 | 17 500 | 20 000 | 140 100 |
| 2015 | | 4 400 | 14 200 | 15 900 | 17 000 | 15 400 | 14 000 | 15 500 | 16 200 | 18 400 | 21 700 | 153 100 |
| 2016 | | 4 300 | 14 200 | 16 100 | 17 200 | 15 700 | 14 000 | 15 100 | 16 400 | 18 300 | 22 400 | 154 300 |
| 2016 | I | 3 600 | 13 900 | 15 900 | 16 600 | 15 100 | 13 600 | 15 200 | 16 400 | 18 400 | 22 300 | 151 600 |
| | II | 4 200 | 14 400 | 16 300 | 17 300 | 15 900 | 13 900 | 15 000 | 16 100 | 17 900 | 22 400 | 153 800 |
| | III | 5 300 | 15 200 | 17 200 | 18 300 | 16 800 | 14 800 | 15 600 | 16 700 | 18 500 | 22 700 | 161 500 |
| | IV | 4 000 | 13 300 | 15 300 | 16 500 | 15 100 | 13 800 | 14 700 | 16 500 | 18 300 | 22 300 | 150 200 |
| 2017 | I | 3 400 | 12 800 | 14 700 | 15 600 | 14 400 | 13 100 | 13 900 | 15 800 | 17 600 | 21 600 | 143 200 |
| | II | 3 700 | 12 600 | 14 300 | 15 200 | 14 300 | 13 000 | 13 300 | 14 900 | 16 700 | 20 400 | 138 800 |

1. Vuodesta 2006 lähtien henkilökohtaisesti lomautetut mukaanlukien. - From 2006 including individually laid off.

2. Katso alaviite taulukkoon 13. - See note to table 13.

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

Source: The Ministry of Economic Affairs and Employment, Employment Service Statistics

Jatkuu - Continued

| Vuosi ja neljännes | Ammatti - Occupation | | | | |
|--------------------|----------------------|----------------------|---|--|-------------------------------|
| | Johtajat | Erityisasiantuntijat | Asiantuntijat | Toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät | Palvelu- ja myyntityöntekijät |
| Year and quarter | Managers | Professionals | Technicians and associate professionals | Clerical support workers | Service and sales workers |
| Henkilöä - persons | | | | | |
| 2006 | 2 900 | 25 700 | 23 000 | 20 200 | 39 800 |
| 2007 | 2 600 | 23 500 | 20 000 | 17 300 | 35 000 |
| 2008 | 2 300 | 22 700 | 18 400 | 15 100 | 31 500 |
| 2009 | 2 700 | 29 500 | 23 600 | 17 000 | 36 100 |
| 2010 | 2 800 | 30 900 | 24 100 | 17 000 | 37 300 |
| 2011 | 2 600 | 28 600 | 22 000 | 15 900 | 35 900 |
| 2012 | 2 700 | 30 600 | 22 700 | 16 100 | 37 200 |
| 2013 ¹ | 3 100 | 37 500 | 27 100 | 18 000 | 44 200 |
| 2014 | 3 600 | 43 000 | 30 900 | 19 400 | 51 200 |
| 2015 | 4 100 | 47 400 | 34 000 | 21 000 | 57 900 |
| 2016 | 4 100 | 48 200 | 34 100 | 20 900 | 60 200 |
| 2009 I | 2 400 | 24 300 | 21 200 | 15 800 | 32 400 |
| 2009 II | 2 600 | 29 700 | 22 700 | 16 400 | 34 600 |
| 2009 III | 2 800 | 33 500 | 25 000 | 17 800 | 39 100 |
| 2009 IV | 2 800 | 30 700 | 25 200 | 17 800 | 38 100 |
| 2010 I | 2 800 | 30 300 | 25 100 | 17 600 | 36 900 |
| 2010 II | 2 800 | 32 300 | 24 100 | 17 000 | 37 200 |
| 2010 III | 2 800 | 33 300 | 24 300 | 17 200 | 38 900 |
| 2010 IV | 2 600 | 27 900 | 22 800 | 16 100 | 36 200 |
| 2011 I | 2 600 | 27 600 | 22 600 | 16 000 | 35 500 |
| 2011 II | 2 500 | 29 300 | 21 600 | 15 700 | 35 200 |
| 2011 III | 2 600 | 30 800 | 22 400 | 16 300 | 37 700 |
| 2011 IV | 2 500 | 26 600 | 21 400 | 15 600 | 35 200 |
| 2012 I | 2 600 | 27 500 | 22 100 | 15 700 | 35 000 |
| 2012 II | 2 600 | 30 400 | 21 700 | 15 600 | 36 100 |
| 2012 III | 2 800 | 33 300 | 23 400 | 16 500 | 39 300 |
| 2012 IV | 2 900 | 31 200 | 23 600 | 16 500 | 38 300 |
| 2013 I | 3 000 | 33 500 | 25 700 | 17 500 | 40 500 |
| 2013 II | 3 100 | 37 100 | 25 900 | 17 500 | 42 700 |
| 2013 III | 3 300 | 40 800 | 28 000 | 18 500 | 47 400 |
| 2013 IV | 3 300 | 38 400 | 28 700 | 18 600 | 46 200 |
| 2014 I | 3 300 | 39 800 | 29 800 | 18 900 | 47 700 |
| 2014 II | 3 400 | 43 000 | 29 900 | 18 900 | 49 600 |
| 2014 III | 3 700 | 46 200 | 31 600 | 19 800 | 54 200 |
| 2014 IV | 3 800 | 43 200 | 32 200 | 20 000 | 53 400 |
| 2015 I | 4 000 | 44 700 | 33 600 | 20 900 | 54 600 |
| 2015 II | 4 100 | 47 800 | 33 300 | 20 800 | 56 900 |
| 2015 III | 4 200 | 50 800 | 34 700 | 21 300 | 61 300 |
| 2015 IV | 4 100 | 46 400 | 34 400 | 21 100 | 58 800 |
| 2016 I | 4 100 | 46 600 | 34 800 | 21 100 | 58 400 |
| 2016 II | 4 100 | 48 700 | 33 600 | 20 800 | 59 700 |
| 2016 III | 4 200 | 51 400 | 34 500 | 21 200 | 63 100 |
| 2016 IV | 4 100 | 46 100 | 33 600 | 20 400 | 59 600 |
| 2017 I | 3 900 | 43 700 | 32 400 | 19 900 | 56 500 |
| 2017 II | 3 600 | 43 700 | 29 700 | 18 800 | 55 100 |

1. Katso alaviite taulukkoon 13. - See note to table 13.

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

Source: The Ministry of Economic Affairs and Employment, Employment Service Statistics

15. TYÖTTÖMÄT TYÖNHAKIJAT TYÖNVÄLITYKSESSÄ AMMATEITTAIN
UNEEMPLOYED JOBSEEKERS AT THE EMPLOYMENT SERVICE BY OCCUPATION

Jatkuu - *Continued*

| Vuosi ja neljännes | Ammatti - <i>Occupation</i> | | | | |
|---------------------------|--|---|---|--|------------------------|
| | Maanviljelijät, metsätyöntekijät ym. | Rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijät | Josta talonrakennukseen liittyvä työ | Prosessi- ja kuljetustyöntekijät | Muut työntekijät |
| <i>Year and quarter</i> | Skilled agricultural, forestry and fishery workers | <i>Craft and related trades workers</i> | Of which occupations related to construction of buildings | Plant and machine operators and assemblers | Elementary occupations |
| Henkilöä - <i>persons</i> | | | | | |
| 2006 | 7 800 | 43 600 | 16 700 | 22 400 | 28 700 |
| 2007 | 6 700 | 36 400 | 14 200 | 19 000 | 24 500 |
| 2008 | 6 200 | 36 000 | 14 900 | 17 400 | 22 300 |
| 2009 | 6 900 | 59 700 | 22 800 | 25 300 | 25 900 |
| 2010 | 6 700 | 57 600 | 21 100 | 23 800 | 25 300 |
| 2011 | 6 400 | 49 800 | 19 200 | 21 400 | 23 600 |
| 2012 | 6 500 | 51 500 | 20 600 | 22 300 | 23 900 |
| 2013 | 7 200 | 60 600 | 23 800 | 25 100 | 26 300 |
| 2014 | 7 600 | 66 400 | 26 200 | 27 000 | 27 900 |
| 2015 | 8 000 | 69 800 | 27 500 | 28 400 | 29 100 |
| 2016 | 7 800 | 65 800 | 25 400 | 26 900 | 28 200 |
| 2006 I | 10 000 | 51 300 | 21 200 | 25 400 | 31 900 |
| II | 6 900 | 42 400 | 15 900 | 22 300 | 28 200 |
| III | 6 200 | 39 800 | 13 900 | 20 900 | 27 400 |
| IV | 8 000 | 40 700 | 15 700 | 21 100 | 27 200 |
| 2007 I | 8 900 | 42 200 | 17 600 | 21 500 | 27 100 |
| II | 5 600 | 34 900 | 13 300 | 18 500 | 23 800 |
| III | 5 200 | 33 400 | 11 900 | 17 900 | 23 300 |
| IV | 7 100 | 35 100 | 14 100 | 18 100 | 23 700 |
| 2008 I | 8 000 | 37 900 | 16 400 | 18 600 | 23 900 |
| II | 5 100 | 31 800 | 12 600 | 16 300 | 21 200 |
| III | 4 700 | 32 400 | 12 400 | 16 000 | 21 100 |
| IV | 6 900 | 41 600 | 18 000 | 18 800 | 22 900 |
| 2009 I | 8 500 | 57 400 | 24 800 | 24 200 | 26 100 |
| II | 5 700 | 56 600 | 21 700 | 24 800 | 25 000 |
| III | 5 500 | 58 800 | 20 400 | 25 000 | 25 400 |
| IV | 7 700 | 66 100 | 24 300 | 27 200 | 27 200 |
| 2010 I | 8 900 | 68 300 | 26 600 | 27 300 | 27 800 |
| II | 5 600 | 55 900 | 20 000 | 23 300 | 24 800 |
| III | 5 200 | 51 800 | 17 600 | 22 000 | 24 100 |
| IV | 7 200 | 54 300 | 20 300 | 22 800 | 24 700 |
| 2011 I | 8 400 | 58 200 | 23 700 | 23 700 | 25 600 |
| II | 5 300 | 48 000 | 18 300 | 20 600 | 22 800 |
| III | 4 900 | 45 100 | 16 100 | 19 800 | 22 500 |
| IV | 6 900 | 48 100 | 18 900 | 21 400 | 23 400 |
| 2012 I | 8 100 | 55 400 | 23 500 | 23 200 | 24 900 |
| II | 5 400 | 47 300 | 18 900 | 20 800 | 22 800 |
| III | 5 200 | 47 400 | 17 700 | 21 200 | 23 100 |
| IV | 7 400 | 55 700 | 22 200 | 23 800 | 24 800 |
| 2013 I | 8 800 | 64 700 | 26 900 | 26 300 | 27 000 |
| II | 6 000 | 57 000 | 22 300 | 23 900 | 25 400 |
| III | 5 800 | 56 700 | 20 900 | 23 700 | 25 700 |
| IV | 8 000 | 64 100 | 25 100 | 26 400 | 27 100 |
| 2014 I | 9 200 | 70 500 | 29 300 | 28 400 | 28 900 |
| II | 6 400 | 62 900 | 24 500 | 25 900 | 27 000 |
| III | 6 200 | 62 100 | 23 200 | 25 400 | 27 100 |
| IV | 8 500 | 70 000 | 27 600 | 28 500 | 28 700 |
| 2015 I | 9 700 | 75 700 | 31 500 | 30 500 | 30 400 |
| II | 6 900 | 67 100 | 26 400 | 27 700 | 28 500 |
| III | 6 700 | 65 600 | 24 500 | 26 600 | 28 300 |
| IV | 8 700 | 70 800 | 27 500 | 29 000 | 29 300 |
| 2016 I | 9 800 | 74 300 | 30 200 | 29 600 | 30 100 |
| II | 6 800 | 64 600 | 24 700 | 26 600 | 27 700 |
| III | 6 400 | 61 300 | 22 300 | 25 200 | 27 300 |
| IV | 8 400 | 62 900 | 24 100 | 26 100 | 27 600 |
| 2017 I | 9 300 | 63 000 | 25 400 | 25 800 | 27 600 |
| II | 6 100 | 52 500 | 19 900 | 22 200 | 24 300 |

15. TYÖTTÖMÄT TYÖNHAKIJAT TYÖNVÄLITYKSESSÄ AMMATEITTAIN
UNEMPLOYED JOBBEEKERS AT THE EMPLOYMENT SERVICE BY OCCUPATION

Jatkoa - *Continued*

| Vuosi ja neljännes | Ammatti - <i>Occupation</i> | | Yhteensä | Lomautetut |
|---------------------------|---------------------------------|--|--------------|-----------------|
| | Sotilaat | Ammatteihin luokittelemattomat ryhmät | | |
| <i>Year and quarter</i> | <i>Armed forces occupations</i> | <i>Work not classifiable by occupation</i> | <i>Total</i> | <i>Laid off</i> |
| Henkilöä - <i>persons</i> | | | | |
| 2006 | 60 | 33 800 | 247 900 | 8 000 |
| 2007 | 60 | 30 900 | 215 800 | 6 600 |
| 2008 | 50 | 31 000 | 202 900 | 9 000 |
| 2009 | 70 | 38 100 | 264 800 | 31 000 |
| 2010 | 60 | 39 200 | 264 800 | 21 300 |
| 2011 | 60 | 37 700 | 243 900 | 14 200 |
| 2012 | 60 | 39 600 | 253 200 | 15 200 |
| 2013 ¹ | 80 | 45 000 | 294 100 | 21 400 |
| 2014 | 110 | 48 500 | 325 700 | 26 000 |
| 2015 | 140 | 52 000 | 351 900 | 26 800 |
| 2016 | 140 | 52 400 | 348 800 | 23 300 |
| 2006 I | 60 | 35 100 | 267 500 | 7 300 |
| 2006 II | 60 | 34 300 | 246 000 | 5 700 |
| 2006 III | 60 | 35 100 | 245 900 | 7 000 |
| 2006 IV | 50 | 30 800 | 232 100 | 12 000 |
| 2007 I | 60 | 31 400 | 231 000 | 9 500 |
| 2007 II | 50 | 30 900 | 212 600 | 5 300 |
| 2007 III | 60 | 32 300 | 214 700 | 4 800 |
| 2007 IV | 60 | 28 900 | 204 700 | 6 700 |
| 2008 I | 60 | 30 500 | 207 700 | 9 300 |
| 2008 II | 50 | 30 400 | 194 400 | 5 700 |
| 2008 III | 50 | 32 400 | 200 500 | 6 200 |
| 2008 IV | 50 | 30 600 | 209 000 | 14 800 |
| 2009 I | 60 | 35 400 | 247 900 | 30 800 |
| 2009 II | 70 | 37 800 | 256 200 | 30 400 |
| 2009 III | 80 | 41 000 | 274 000 | 28 500 |
| 2009 IV | 70 | 38 200 | 281 100 | 34 300 |
| 2010 I | 60 | 39 500 | 284 500 | 32 800 |
| 2010 II | 60 | 39 900 | 263 000 | 19 600 |
| 2010 III | 70 | 40 900 | 260 700 | 14 700 |
| 2010 IV | 70 | 36 400 | 251 000 | 18 000 |
| 2011 I | 60 | 37 200 | 257 500 | 21 200 |
| 2011 II | 60 | 37 900 | 238 900 | 12 500 |
| 2011 III | 60 | 39 600 | 241 800 | 9 700 |
| 2011 IV | 60 | 36 000 | 237 300 | 13 600 |
| 2012 I | 60 | 38 100 | 252 700 | 19 500 |
| 2012 II | 50 | 39 700 | 242 500 | 12 400 |
| 2012 III | 60 | 42 100 | 254 400 | 10 700 |
| 2012 IV | 60 | 38 800 | 263 000 | 18 100 |
| 2013 I | 70 | 43 000 | 290 100 | 25 200 |
| 2013 II | 80 | 44 900 | 283 400 | 17 400 |
| 2013 III ¹ | 80 | 48 000 | 297 900 | 17 200 |
| 2013 IV | 80 | 44 200 | 305 100 | 25 900 |
| 2014 I | 90 | 45 700 | 322 300 | 31 000 |
| 2014 II | 90 | 48 400 | 315 600 | 22 900 |
| 2014 III | 120 | 51 700 | 328 100 | 20 600 |
| 2014 IV | 120 | 48 200 | 336 500 | 29 400 |
| 2015 I | 160 | 49 800 | 354 000 | 33 900 |
| 2015 II | 140 | 52 700 | 345 700 | 24 800 |
| 2015 III | 150 | 55 600 | 355 200 | 21 100 |
| 2015 IV | 130 | 49 900 | 352 600 | 27 400 |
| 2016 I | 140 | 51 000 | 360 000 | 29 900 |
| 2016 II | 140 | 53 700 | 346 400 | 21 700 |
| 2016 III | 150 | 55 400 | 350 100 | 18 700 |
| 2016 IV | 120 | 49 600 | 338 500 | 22 800 |
| 2017 I | 150 | 48 500 | 330 800 | 22 400 |
| 2017 II | 130 | 49 100 | 305 300 | 13 900 |

16. TYÖTTÖMÄT TYÖNHAKIJAT TYÖTTÖMYYDEN KESTON MUKAAN
UNEMPLOYED JOBSEEKERS AT THE EMPLOYMENT SERVICE
BY DURATION OF UNEMPLOYMENT

| Vuosi ja neljännes | Työttömyyden kesto, viikkoa - Duration of unemployment, weeks | | | | | | Yhteensä Total | Keskimäärin Average |
|-----------------------|---|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|-------------------|------------------------|
| | 0 - 4 | 5 - 12 | 13 - 26 | 27 - 52 | 53 - 104 | Yli 104 | | |
| Year and quarter | Henkilöä - Persons | | | | | | Viikkoa Weeks | |
| 1981 | 28 000 | 27 100 | 22 500 | 15 000 | 7 200 | 4 300 | 104 000 | 24 |
| 1982 | 30 600 | 30 100 | 27 500 | 18 200 | 9 700 | 4 400 | 122 400 | 25 |
| 1983 | 31 000 | 31 200 | 27 400 | 22 300 | 11 400 | 5 700 | 129 000 | 27 |
| 1984 | 29 900 | 29 800 | 27 400 | 21 300 | 9 900 | 5 700 | 123 900 | 27 |
| 1985 | 30 900 | 32 200 | 30 000 | 23 400 | 8 800 | 4 400 | 129 500 | 25 |
| 1986 | 29 600 | 33 400 | 31 400 | 26 800 | 10 900 | 3 900 | 136 000 | 25 |
| 1987 | 28 800 | 31 900 | 29 200 | 22 900 | 11 700 | 5 000 | 130 500 | 26 |
| 1988 | 29 700 | 31 100 | 26 400 | 20 000 | 7 800 | 4 300 | 119 300 | 24 |
| 1989 | 27 200 | 26 500 | 21 600 | 15 000 | 4 400 | 2 000 | 96 700 | 20 |
| 1990 | 29 300 | 28 000 | 20 500 | 12 500 | 2 300 | 710 | 93 500 | 15 |
| 1991 | 44 900 | 52 800 | 47 800 | 30 400 | 4 400 | 540 | 180 900 | 16 |
| 1992 | 54 900 | 70 700 | 88 300 | 79 400 | 24 900 | 1 300 | 319 500 | 22 |
| 1993 | 58 200 | 77 000 | 106 100 | 114 700 | 70 100 | 10 100 | 436 300 | 30 |
| 1994 | 56 700 | 73 500 | 98 400 | 112 000 | 94 100 | 32 700 | 467 500 | 39 |
| 1995 | 56 200 | 71 600 | 91 000 | 96 200 | 82 200 | 53 600 | 450 900 | 45 |
| 1996 | 58 100 | 71 100 | 86 000 | 87 800 | 72 000 | 59 000 | 434 100 | 48 |
| 1997 | 55 000 | 67 300 | 76 700 | 77 300 | 65 000 | 57 000 | 398 300 | 51 |
| 1998 | 53 600 | 62 900 | 70 900 | 64 200 | 56 200 | 54 700 | 362 500 | 52 |
| 1999 | 54 000 | 61 600 | 66 400 | 58 700 | 45 800 | 50 600 | 337 100 | 52 |
| 2000 | 50 700 | 56 000 | 62 500 | 55 700 | 43 300 | 43 500 | 311 700 | 51 |
| 2001 | 48 900 | 54 100 | 57 400 | 50 100 | 42 100 | 39 200 | 291 800 | 51 |
| 2002 | 47 400 | 52 600 | 55 700 | 49 200 | 39 900 | 36 400 | 281 300 | 50 |
| 2003 | 48 300 | 52 900 | 55 100 | 47 300 | 37 700 | 33 300 | 274 600 | 47 |
| 2004 | 49 400 | 51 000 | 56 000 | 47 900 | 39 000 | 31 800 | 275 200 | 46 |
| 2005 | <u>47 600</u> | <u>49 400</u> | <u>51 200</u> | <u>45 500</u> | <u>39 500</u> | <u>31 400</u> | <u>264 700</u> | <u>47</u> |
| 2006 ¹ | 52 100 | 47 600 | 45 700 | 38 700 | 35 000 | 28 800 | 247 900 | 45 |
| 2007 | 49 800 | 43 300 | 39 700 | 31 800 | 26 400 | 24 800 | 215 800 | 43 |
| 2008 | 51 000 | 43 200 | 37 600 | 28 900 | 22 600 | 19 600 | 202 900 | 40 |
| 2009 | 64 000 | 61 000 | 57 100 | 41 800 | 25 300 | 15 500 | 264 800 | 32 |
| 2010 | 57 500 | 54 500 | 53 100 | 46 500 | 36 900 | 16 300 | 264 800 | 36 |
| 2011 | 51 800 | 50 300 | 47 300 | 37 900 | 33 600 | 23 000 | 243 900 | 40 |
| 2012 | <u>51 200</u> | <u>51 100</u> | <u>50 800</u> | <u>39 900</u> | <u>31 400</u> | <u>28 700</u> | <u>253 200</u> | <u>43</u> |
| 2013 ² | 52 800 | 56 700 | 60 000 | 51 700 | 40 200 | 32 800 | 294 100 | 45 |
| 2014 | 51 700 | 57 600 | 66 700 | 59 900 | 49 900 | 39 800 | 325 700 | 48 |
| 2015 | 49 000 | 56 700 | 69 600 | 68 300 | 60 100 | 48 300 | 351 900 | 52 |
| 2016 | 45 400 | 52 200 | 64 800 | 64 600 | 64 900 | 56 800 | 348 800 | 57 |
| 2006 I | 50 300 | 52 600 | 54 300 | 41 400 | 38 500 | 30 300 | 267 500 | 45 |
| 2006 II | 51 300 | 41 300 | 44 100 | 41 400 | 35 800 | 29 100 | 246 000 | 46 |
| 2006 III | 50 600 | 49 900 | 44 200 | 38 400 | 34 500 | 28 500 | 245 900 | 45 |
| 2006 IV | 53 300 | 46 600 | 40 200 | 33 600 | 31 200 | 27 200 | 232 100 | 44 |
| 2007 I | 47 700 | 47 600 | 46 600 | 33 600 | 28 700 | 26 800 | 231 000 | 43 |
| 2007 II | 52 200 | 37 300 | 37 900 | 33 200 | 26 800 | 25 300 | 212 600 | 44 |
| 2007 III | 48 300 | 45 700 | 38 600 | 31 800 | 25 900 | 24 300 | 214 700 | 43 |
| 2007 IV | 50 900 | 42 500 | 35 800 | 28 500 | 24 200 | 22 700 | 204 700 | 42 |
| 2008 I | 46 000 | 45 100 | 42 300 | 28 900 | 23 800 | 21 600 | 207 700 | 41 |
| 2008 II | 51 800 | 35 500 | 34 500 | 29 700 | 22 600 | 20 200 | 194 400 | 42 |
| 2008 III | 47 800 | 44 800 | 37 100 | 29 400 | 22 400 | 19 000 | 200 500 | 40 |
| 2008 IV | 58 300 | 47 300 | 36 400 | 27 500 | 21 800 | 17 700 | 209 000 | 37 |
| 2009 I | 60 800 | 64 300 | 52 800 | 30 700 | 22 600 | 16 800 | 247 900 | 33 |
| 2009 II | 66 100 | 54 200 | 57 100 | 39 900 | 23 200 | 15 700 | 256 200 | 33 |
| 2009 III | 63 400 | 62 100 | 59 600 | 48 300 | 25 600 | 15 000 | 274 000 | 32 |
| 2009 IV | 65 900 | 63 600 | 59 000 | 48 500 | 29 600 | 14 600 | 281 100 | 32 |
| 2010 I | 56 200 | 63 100 | 65 400 | 50 300 | 34 800 | 14 700 | 284 500 | 33 |
| 2010 II | 61 800 | 47 000 | 51 300 | 50 900 | 36 500 | 15 400 | 263 000 | 36 |
| 2010 III | 54 700 | 55 200 | 49 800 | 45 600 | 38 700 | 16 800 | 260 700 | 37 |
| 2010 IV | 57 300 | 52 600 | 45 900 | 39 000 | 37 600 | 18 500 | 251 000 | 38 |
| 2011 I | 50 300 | 55 800 | 54 700 | 39 300 | 36 600 | 20 800 | 257 500 | 38 |
| 2011 II | 54 700 | 43 300 | 44 900 | 39 800 | 34 200 | 22 000 | 238 900 | 41 |
| 2011 III | 48 900 | 52 100 | 46 100 | 37 900 | 32 900 | 24 000 | 241 800 | 41 |
| 2011 IV | 53 200 | 50 100 | 43 600 | 34 500 | 30 500 | 25 400 | 237 300 | 41 |
| 2012 I | 48 900 | 54 400 | 55 400 | 36 100 | 30 400 | 27 500 | 252 700 | 42 |
| 2012 II | 53 200 | 42 600 | 47 400 | 40 000 | 30 700 | 28 700 | 242 500 | 45 |
| 2012 III | 49 400 | 52 500 | 49 600 | 42 200 | 31 900 | 28 800 | 254 400 | 43 |
| 2012 IV | 53 400 | 55 100 | 50 900 | 41 300 | 32 700 | 29 600 | 263 000 | 43 |
| 2013 I | 49 600 | 63 200 | 64 300 | 46 100 | 36 100 | 30 900 | 290 100 | 42 |
| 2013 II | <u>53 800</u> | <u>48 100</u> | <u>58 800</u> | <u>52 600</u> | <u>38 400</u> | <u>31 700</u> | <u>283 400</u> | <u>45</u> |
| 2013 III ² | 50 100 | 57 200 | 59 400 | 55 800 | 42 000 | 33 400 | 297 900 | 45 |
| 2013 IV | 57 600 | 58 200 | 57 500 | 52 400 | 44 300 | 35 000 | 305 100 | 45 |
| 2014 I | 49 000 | 63 100 | 70 900 | 54 100 | 48 100 | 37 200 | 322 300 | 46 |
| 2014 II | 55 500 | 48 700 | 63 600 | 60 400 | 48 900 | 38 500 | 315 900 | 48 |
| 2014 III | 46 900 | 58 700 | 67 000 | 64 000 | 50 800 | 40 800 | 328 100 | 49 |
| 2014 IV | 55 300 | 60 000 | 65 300 | 61 200 | 51 900 | 42 700 | 336 500 | 49 |
| 2015 I | 44 300 | 65 100 | 77 700 | 65 400 | 55 800 | 45 700 | 354 000 | 50 |
| 2015 II | 53 400 | 47 100 | 67 300 | 72 200 | 58 500 | 47 100 | 345 700 | 52 |
| 2015 III | 44 800 | 58 500 | 68 200 | 71 800 | 62 500 | 49 400 | 355 200 | 53 |
| 2015 IV | 53 300 | 56 100 | 65 200 | 63 700 | 63 500 | 50 800 | 352 600 | 53 |
| 2016 I | 40 000 | 57 200 | 77 200 | 65 500 | 66 000 | 54 200 | 360 000 | 55 |
| 2016 II | 51 000 | 43 200 | 61 600 | 69 100 | 65 300 | 56 200 | 346 400 | 57 |
| 2016 III | 41 500 | 56 900 | 61 200 | 65 900 | 66 000 | 58 700 | 350 100 | 58 |
| 2016 IV | 49 300 | 51 700 | 59 300 | 57 800 | 62 200 | 58 300 | 338 500 | 58 |
| 2017 I | 38 300 | 55 300 | 64 400 | 56 900 | 58 200 | 57 800 | 330 800 | 58 |
| 2017 II | 48 200 | 42 200 | 52 800 | 55 600 | 52 300 | 54 100 | 305 300 | 59 |

1. Vuodesta 2006 lähtien henkilökohtaisesti lomautetut mukaanlukien. - From 2006 including individually laid off.

2. Katso alaviite taulukkoon 13. - See note to table 13.

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

Source: The Ministry of Economic Affairs and Employment, Employment Service Statistics

17. PÄÄTTYNEIDEN TYÖTTÖMYYSJAKSOJEN KESKIMÄÄRÄINEN KESTO IÄN JA SUKUPUOLEN MUKAAN
AVERAGE DURATION OF THE COMPLETED SPELLS OF UNEMPLOYMENT BY AGE AND SEX

| Vuosi | Ikä - Age | | | | | | | | | | Yhteensä | |
|----------------------------------|-----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|----------|-------|
| Year | 15-19 | 20-24 | 25-29 | 30-34 | 35-39 | 40-44 | 45-49 | 50-54 | 55-59 | 60-64 | | |
| Viikkoa - Weeks | | | | | | | | | | | | Total |
| Molemmat sukupuolet - Both sexes | | | | | | | | | | | | |
| 1991 | 8 | 10 | 12 | 13 | 14 | 14 | 15 | 17 | 20 | 43 | 13 | |
| 1992 | 11 | 16 | 18 | 18 | 19 | 19 | 20 | 21 | 22 | 45 | 18 | |
| 1993 | 15 | 18 | 20 | 21 | 22 | 22 | 23 | 25 | 28 | 53 | 21 | |
| 1994 | 16 | 21 | 24 | 26 | 26 | 27 | 28 | 31 | 34 | 65 | 25 | |
| 1995 | 13 | 19 | 22 | 25 | 26 | 27 | 28 | 31 | 38 | 92 | 25 | |
| 1996 | 11 | 17 | 20 | 24 | 25 | 26 | 28 | 30 | 43 | 109 | 24 | |
| 1997 | 8 | 14 | 17 | 21 | 22 | 24 | 26 | 28 | 46 | 119 | 22 | |
| 1998 | 9 | 12 | 16 | 19 | 20 | 22 | 23 | 25 | 43 | 128 | 21 | |
| 1999 | 7 | 11 | 14 | 17 | 18 | 20 | 21 | 23 | 39 | 131 | 19 | |
| 2000 | 7 | 10 | 13 | 16 | 17 | 18 | 19 | 21 | 34 | 125 | 18 | |
| 2001 | 7 | 9 | 12 | 15 | 16 | 16 | 17 | 18 | 28 | 130 | 18 | |
| 2002 | 7 | 10 | 12 | 15 | 16 | 16 | 18 | 18 | 24 | 112 | 17 | |
| 2003 | 6 | 9 | 12 | 14 | 15 | 15 | 17 | 17 | 22 | 104 | 16 | |
| 2004 | 6 | 9 | 12 | 14 | 15 | 15 | 16 | 17 | 21 | 82 | 16 | |
| 2005 | 6 | 8 | 12 | 14 | 15 | 16 | 16 | 17 | 24 | 85 | 16 | |
| 2006 ¹ | 5 | 7 | 11 | 13 | 15 | 15 | 16 | 17 | 20 | 66 | 15 | |
| 2007 | 5 | 7 | 10 | 11 | 13 | 13 | 14 | 15 | 19 | 62 | 14 | |
| 2008 | 5 | 6 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 17 | 60 | 13 | |
| 2009 | 6 | 8 | 10 | 11 | 12 | 12 | 12 | 12 | 14 | 55 | 13 | |
| 2010 | 6 | 9 | 12 | 13 | 14 | 15 | 15 | 15 | 16 | 34 | 14 | |
| 2011 | 5 | 8 | 11 | 13 | 14 | 15 | 15 | 16 | 17 | 35 | 14 | |
| 2012 | 7 | 9 | 12 | 14 | 15 | 16 | 16 | 17 | 18 | 44 | 15 | |
| 2013 | 6 | 9 | 13 | 15 | 15 | 16 | 17 | 17 | 19 | 49 | 16 | |
| 2014 | 7 | 11 | 15 | 18 | 18 | 19 | 21 | 21 | 23 | 56 | 19 | |
| 2015 | 9 | 13 | 17 | 21 | 22 | 22 | 23 | 24 | 28 | 61 | 22 | |
| 2016 | 9 | 15 | 19 | 23 | 24 | 25 | 27 | 28 | 31 | 73 | 25 | |
| Miehet - Male | | | | | | | | | | | | |
| 1991 | 9 | 11 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 19 | 22 | 41 | 14 | |
| 1992 | 12 | 17 | 20 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 26 | 44 | 20 | |
| 1993 | 16 | 20 | 23 | 23 | 25 | 25 | 27 | 29 | 34 | 52 | 24 | |
| 1994 | 16 | 24 | 28 | 28 | 30 | 31 | 32 | 35 | 40 | 67 | 28 | |
| 1995 | 14 | 21 | 27 | 29 | 31 | 32 | 34 | 37 | 44 | 97 | 28 | |
| 1996 | 12 | 19 | 25 | 29 | 30 | 33 | 34 | 36 | 50 | 113 | 28 | |
| 1997 | 9 | 16 | 22 | 26 | 28 | 30 | 32 | 36 | 52 | 122 | 27 | |
| 1998 | 8 | 14 | 21 | 24 | 26 | 29 | 31 | 34 | 49 | 129 | 26 | |
| 1999 | 8 | 13 | 19 | 22 | 25 | 28 | 30 | 31 | 46 | 130 | 25 | |
| 2000 | 8 | 12 | 18 | 21 | 23 | 25 | 27 | 30 | 41 | 126 | 24 | |
| 2001 | 8 | 11 | 17 | 20 | 22 | 24 | 26 | 28 | 36 | 129 | 23 | |
| 2002 | 8 | 11 | 17 | 20 | 22 | 24 | 26 | 27 | 33 | 114 | 22 | |
| 2003 | 7 | 11 | 15 | 19 | 21 | 23 | 25 | 27 | 32 | 110 | 22 | |
| 2004 | 7 | 11 | 15 | 19 | 21 | 22 | 24 | 26 | 30 | 90 | 21 | |
| 2005 | 7 | 10 | 15 | 19 | 21 | 22 | 23 | 25 | 37 | 95 | 21 | |
| 2006 ¹ | 6 | 8 | 14 | 17 | 20 | 21 | 23 | 24 | 28 | 72 | 19 | |
| 2007 | 5 | 7 | 12 | 14 | 16 | 18 | 20 | 21 | 27 | 70 | 18 | |
| 2008 | 5 | 7 | 10 | 13 | 14 | 16 | 17 | 19 | 24 | 69 | 16 | |
| 2009 | 7 | 9 | 11 | 12 | 13 | 14 | 14 | 15 | 18 | 58 | 14 | |
| 2010 | 7 | 10 | 14 | 16 | 17 | 18 | 19 | 19 | 21 | 39 | 16 | |
| 2011 | 5 | 8 | 13 | 16 | 18 | 19 | 19 | 21 | 23 | 45 | 16 | |
| 2012 | 7 | 10 | 14 | 16 | 18 | 19 | 20 | 22 | 23 | 55 | 18 | |
| 2013 | 7 | 10 | 14 | 16 | 17 | 19 | 20 | 20 | 23 | 57 | 18 | |
| 2014 | 8 | 12 | 16 | 19 | 20 | 21 | 23 | 24 | 26 | 61 | 20 | |
| 2015 | 9 | 14 | 19 | 22 | 23 | 24 | 25 | 27 | 30 | 64 | 23 | |
| 2016 | 10 | 15 | 21 | 25 | 26 | 27 | 29 | 31 | 34 | 77 | 27 | |
| Naiset - Female | | | | | | | | | | | | |
| 1991 | 7 | 9 | 11 | 12 | 12 | 11 | 12 | 14 | 18 | 44 | 11 | |
| 1992 | 10 | 13 | 16 | 16 | 17 | 17 | 17 | 18 | 19 | 46 | 16 | |
| 1993 | 14 | 16 | 17 | 18 | 19 | 18 | 20 | 21 | 24 | 54 | 18 | |
| 1994 | 15 | 18 | 20 | 23 | 23 | 24 | 25 | 27 | 29 | 64 | 22 | |
| 1995 | 13 | 16 | 18 | 22 | 23 | 23 | 24 | 27 | 33 | 89 | 22 | |
| 1996 | 10 | 14 | 16 | 20 | 21 | 21 | 23 | 25 | 37 | 106 | 20 | |
| 1997 | 7 | 12 | 14 | 17 | 17 | 18 | 20 | 23 | 40 | 116 | 18 | |
| 1998 | 7 | 10 | 12 | 15 | 16 | 17 | 17 | 19 | 37 | 128 | 17 | |
| 1999 | 7 | 9 | 11 | 14 | 14 | 15 | 16 | 17 | 34 | 132 | 16 | |
| 2000 | 7 | 9 | 10 | 13 | 13 | 13 | 14 | 16 | 29 | 124 | 15 | |
| 2001 | 6 | 8 | 10 | 12 | 12 | 12 | 13 | 13 | 23 | 131 | 14 | |
| 2002 | 6 | 8 | 10 | 11 | 12 | 12 | 13 | 13 | 19 | 111 | 14 | |
| 2003 | 6 | 7 | 9 | 11 | 12 | 11 | 12 | 12 | 17 | 100 | 13 | |
| 2004 | 5 | 7 | 9 | 11 | 11 | 11 | 12 | 12 | 15 | 76 | 12 | |
| 2005 | 5 | 7 | 9 | 11 | 11 | 12 | 11 | 12 | 16 | 77 | 13 | |
| 2006 ¹ | 5 | 6 | 9 | 10 | 11 | 12 | 12 | 12 | 15 | 61 | 12 | |
| 2007 | 4 | 6 | 8 | 9 | 10 | 10 | 10 | 11 | 14 | 56 | 11 | |
| 2008 | 4 | 5 | 8 | 9 | 9 | 10 | 10 | 10 | 13 | 54 | 11 | |
| 2009 | 5 | 6 | 9 | 9 | 10 | 10 | 10 | 10 | 11 | 52 | 11 | |
| 2010 | 5 | 7 | 10 | 11 | 11 | 12 | 12 | 11 | 12 | 29 | 11 | |
| 2011 | 5 | 6 | 9 | 11 | 11 | 12 | 12 | 12 | 13 | 27 | 11 | |
| 2012 | 6 | 8 | 10 | 12 | 12 | 13 | 13 | 13 | 14 | 35 | 13 | |
| 2013 | 6 | 8 | 11 | 13 | 13 | 13 | 13 | 14 | 15 | 41 | 13 | |
| 2014 | 7 | 10 | 13 | 16 | 16 | 17 | 18 | 18 | 20 | 50 | 17 | |
| 2015 | 8 | 12 | 15 | 19 | 20 | 20 | 21 | 21 | 25 | 58 | 21 | |
| 2016 | 9 | 13 | 17 | 21 | 22 | 22 | 24 | 25 | 28 | 69 | 23 | |

1. Vuodesta 2006 lähtien henkilökohtaisesti lomautetut mukaanlukien. - From 2006 including individually laid off.

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

Source: The Ministry of Economic Affairs and Employment, Employment Service Statistics

18. AVOIMET TYÖPAIKAT TYÖNVÄLITYKSESSÄ AMMATEITTAIN
VACANCIES AT THE EMPLOYMENT SERVICE BY OCCUPATION

Jatkuu - *Continued*

| Vuosi ja neljännes | Ammatti - <i>Occupation</i> | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|----------------------|--|--|----------------------------------|
| | Johtajat | Erityisasiantuntijat | Asiantuntijat | Toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät | Palvelu- ja myyntityöntekijät |
| <i>Year and quarter</i> | <i>Managers</i> | <i>Professionals</i> | <i>Technicians and associate professionals</i> | <i>Clerical support workers</i> | <i>Service and sales workers</i> |
| Henkilöä - <i>persons</i> | | | | | |
| 2006 | 180 | 3 100 | 5 400 | 1 000 | 8 500 |
| 2007 | 210 | 3 800 | 6 200 | 1 400 | 10 000 |
| 2008 | 210 | 3 900 | 6 600 | 1 300 | 9 800 |
| 2009 | 170 | 3 000 | 6 800 | 790 | 7 600 |
| 2010 | 200 | 3 600 | 6 700 | 1 200 | 7 900 |
| 2011 | 230 | 4 200 | 7 200 | 1 600 | 9 800 |
| 2012 | 190 | 4 200 | 7 200 | 1 700 | 10 500 |
| 2013 | 190 | 3 800 | 7 100 | 1 400 | 10 200 |
| 2014 | 190 | 3 700 | 7 200 | 1 300 | 10 100 |
| 2015 | 200 | 4 100 | 6 700 | 1 500 | 11 200 |
| 2016 | 210 | 4 600 | 6 700 | 1 600 | 11 300 |
| 2006 I | 200 | 3 400 | 7 600 | 1 600 | 11 800 |
| 2006 II | 180 | 3 100 | 5 100 | 870 | 8 000 |
| 2006 III | 160 | 2 700 | 4 400 | 840 | 7 300 |
| 2006 IV | 180 | 3 100 | 4 600 | 830 | 7 000 |
| 2007 I | 230 | 4 800 | 8 900 | 1 400 | 14 300 |
| 2007 II | 210 | 3 900 | 5 700 | 1 000 | 9 200 |
| 2007 III | 200 | 3 300 | 5 300 | 1 800 | 8 900 |
| 2007 IV | 190 | 3 200 | 4 900 | 1 500 | 7 800 |
| 2008 I | 260 | 4 800 | 8 700 | 2 100 | 14 900 |
| 2008 II | 210 | 4 200 | 6 100 | 1 200 | 9 000 |
| 2008 III | 190 | 3 400 | 6 000 | 1 200 | 8 600 |
| 2008 IV | 170 | 3 300 | 5 600 | 880 | 6 900 |
| 2009 I | 200 | 3 800 | 9 100 | 1 200 | 11 800 |
| 2009 II | 170 | 3 200 | 6 900 | 550 | 7 300 |
| 2009 III | 150 | 2 500 | 6 300 | 610 | 5 900 |
| 2009 IV | 160 | 2 500 | 4 900 | 770 | 5 600 |
| 2010 I | 210 | 4 000 | 8 100 | 1 300 | 11 000 |
| 2010 II | 200 | 3 800 | 7 000 | 810 | 7 300 |
| 2010 III | 190 | 3 200 | 6 500 | 1 100 | 6 700 |
| 2010 IV | 190 | 3 300 | 5 000 | 1 400 | 6 600 |
| 2011 I | 260 | 5 100 | 9 600 | 2 200 | 14 700 |
| 2011 II | 260 | 4 700 | 7 300 | 1 200 | 9 000 |
| 2011 III | 210 | 3 500 | 6 300 | 1 400 | 8 100 |
| 2011 IV | 190 | 3 500 | 5 800 | 1 800 | 7 600 |
| 2012 I | 240 | 5 600 | 9 900 | 2 400 | 16 500 |
| 2012 II | 200 | 4 400 | 7 400 | 1 200 | 10 200 |
| 2012 III | 170 | 3 400 | 5 900 | 1 600 | 8 300 |
| 2012 IV | 160 | 3 400 | 5 800 | 1 500 | 6 800 |
| 2013 I | 230 | 5 400 | 10 600 | 2 400 | 15 500 |
| 2013 II | 190 | 4 000 | 6 900 | 1 000 | 9 400 |
| 2013 III | 180 | 2 800 | 5 500 | 990 | 8 400 |
| 2013 IV | 180 | 2 900 | 5 500 | 1 200 | 7 600 |
| 2014 I | 240 | 4 900 | 10 700 | 1 900 | 14 900 |
| 2014 II | 200 | 3 900 | 7 100 | 960 | 8 300 |
| 2014 III | 180 | 3 000 | 5 200 | 1 100 | 9 200 |
| 2014 IV | 160 | 3 200 | 5 900 | 1 200 | 8 200 |
| 2015 I | 220 | 4 900 | 9 200 | 2 300 | 15 700 |
| 2015 II | 200 | 4 100 | 6 900 | 1 300 | 11 000 |
| 2015 III | 180 | 3 400 | 5 700 | 1 300 | 9 400 |
| 2015 IV | 180 | 3 800 | 5 000 | 1 200 | 8 500 |
| 2016 I | 240 | 5 500 | 8 500 | 2 200 | 16 000 |
| 2016 II | 210 | 4 700 | 6 500 | 1 600 | 10 700 |
| 2016 III | 200 | 4 100 | 6 600 | 1 400 | 9 600 |
| 2016 IV | 180 | 4 100 | 5 200 | 1 200 | 8 800 |
| 2017 I | 230 | 5 900 | 8 300 | 1 900 | 15 600 |
| 2017 II | 200 | 5 200 | 5 800 | 1 100 | 10 900 |

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

Source: The Ministry of Economic Affairs and Employment, Employment Service Statistics

18. AVOIMET TYÖPAIKAT TYÖNVÄLITYKSESSÄ AMMATEITTAIN
VACANCIES AT THE EMPLOYMENT SERVICE BY OCCUPATION

Jatkuu - *Continued*

| Vuosi ja neljännes | Ammatti - <i>Occupation</i> | | | | |
|--|---|---|--|---|-------------------------------|
| | Maanviljelijät, metsätyöntekijät ym. | Rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijät | Josta talonrakennukseen liittyvä työ | Prosessi- ja kuljetustyöntekijät | Muut työntekijät |
| <i>Year and quarter</i> | <i>Skilled agricultural, forestry and fishery workers</i> | <i>Craft and related trades workers</i> | <i>Of which occupations related to construction of buildings</i> | <i>Plant and machine operators and assemblers</i> | <i>Elementary occupations</i> |
| <i>Avoimia työpaikkoja - Vacancies</i> | | | | | |
| 2006 | 1 800 | 4 500 | 2 000 | 3 500 | 5 700 |
| 2007 | 1 900 | 5 300 | 2 000 | 4 900 | 6 500 |
| 2008 | 1 800 | 3 600 | 1 100 | 3 900 | 5 800 |
| 2009 | 1 300 | 1 400 | 560 | 1 500 | 3 900 |
| 2010 | 1 200 | 1 900 | 880 | 1 800 | 3 800 |
| 2011 | 1 100 | 2 700 | 1 100 | 2 500 | 4 900 |
| 2012 | 1 100 | 2 700 | 1 000 | 2 100 | 5 200 |
| 2013 | 1 000 | 2 700 | 1 300 | 2 000 | 4 700 |
| 2014 | 1 100 | 2 900 | 1 300 | 2 600 | 5 100 |
| 2015 | 940 | 3 400 | 1 700 | 2 600 | 5 300 |
| 2016 | 830 | 4 800 | 2 700 | 3 000 | 5 900 |
| 2006 I | 4 400 | 4 800 | 2 400 | 5 900 | 9 700 |
| 2006 II | 2 200 | 4 600 | 2 200 | 2 700 | 5 200 |
| 2006 III | 390 | 4 500 | 1 800 | 2 700 | 4 200 |
| 2006 IV | 340 | 4 000 | 1 500 | 2 700 | 3 700 |
| 2007 I | 4 400 | 5 900 | 1 900 | 8 600 | 10 500 |
| 2007 II | 2 400 | 5 600 | 2 500 | 4 100 | 6 300 |
| 2007 III | 500 | 5 700 | 2 300 | 4 100 | 5 300 |
| 2007 IV | 330 | 4 200 | 1 400 | 3 000 | 4 100 |
| 2008 I | 4 400 | 5 300 | 1 300 | 7 800 | 11 100 |
| 2008 II | 1 900 | 3 900 | 1 600 | 3 200 | 5 400 |
| 2008 III | 520 | 3 500 | 1 100 | 2 700 | 4 000 |
| 2008 IV | 250 | 1 600 | 420 | 1 800 | 2 800 |
| 2009 I | 3 300 | 1 800 | 480 | 2 900 | 8 000 |
| 2009 II | 1 300 | 1 400 | 730 | 1 200 | 3 200 |
| 2009 III | 180 | 1 400 | 630 | 860 | 2 300 |
| 2009 IV | 240 | 1 000 | 390 | 900 | 2 100 |
| 2010 I | 3 300 | 1 800 | 850 | 2 400 | 6 200 |
| 2010 II | 1 200 | 1 900 | 940 | 1 600 | 3 300 |
| 2010 III | 200 | 2 300 | 1 000 | 1 400 | 2 800 |
| 2010 IV | 280 | 1 600 | 710 | 1 600 | 2 800 |
| 2011 I | 3 000 | 2 600 | 780 | 4 900 | 9 200 |
| 2011 II | 960 | 3 000 | 1 400 | 2 200 | 4 300 |
| 2011 III | 260 | 3 200 | 1 300 | 1 800 | 3 200 |
| 2011 IV | 330 | 2 100 | 820 | 1 200 | 3 100 |
| 2012 I | 3 100 | 3 300 | 950 | 4 000 | 9 800 |
| 2012 II | 790 | 3 000 | 1 300 | 2 000 | 5 000 |
| 2012 III | 280 | 2 700 | 1 100 | 1 300 | 3 300 |
| 2012 IV | 130 | 1 800 | 740 | 1 300 | 2 900 |
| 2013 I | 2 900 | 2 900 | 1 100 | 3 400 | 8 200 |
| 2013 II | 840 | 2 900 | 1 700 | 1 900 | 4 800 |
| 2013 III | 250 | 3 000 | 1 400 | 1 500 | 3 200 |
| 2013 IV | 160 | 2 000 | 860 | 1 300 | 2 700 |
| 2014 I | 2 600 | 3 100 | 1 200 | 5 000 | 8 600 |
| 2014 II | 1 300 | 3 300 | 1 500 | 1 900 | 5 000 |
| 2014 III | 230 | 3 100 | 1 400 | 1 700 | 3 800 |
| 2014 IV | 160 | 2 100 | 1 000 | 1 600 | 3 100 |
| 2015 I | 2 800 | 3 300 | 1 400 | 5 100 | 7 800 |
| 2015 II | 520 | 3 800 | 2 100 | 2 200 | 5 300 |
| 2015 III | 180 | 3 700 | 2 000 | 1 500 | 3 900 |
| 2015 IV | 260 | 2 600 | 1 300 | 1 600 | 4 100 |
| 2016 I | 2 100 | 4 200 | 1 900 | 4 400 | 8 500 |
| 2016 II | 510 | 5 200 | 3 300 | 2 400 | 5 600 |
| 2016 III | 260 | 5 500 | 3 100 | 2 400 | 4 800 |
| 2016 IV | 490 | 4 300 | 2 300 | 2 700 | 5 000 |
| 2017 I | 2 600 | 6 300 | 3 100 | 6 000 | 10 400 |
| 2017 II | 490 | 6 400 | 3 700 | 3 500 | 7 100 |

18. AVOIMET TYÖPAIKAT TYÖNVÄLITYKSESSÄ AMMATEITTAIN
VACANCIES AT THE EMPLOYMENT SERVICE BY OCCUPATION

| Jatkoa - <i>Continued</i> | | | |
|--|---------------------------------|--|--------------|
| Ammatti - <i>Occupation</i> | | | |
| Vuosi ja neljännes | Sotilaat | Ammatteihin luokittelemattomat ryhmät | Yhteensä |
| <i>Year and quarter</i> | <i>Armed forces occupations</i> | <i>Work not classifiable by occupation</i> | <i>Total</i> |
| Avoimia työpaikkoja - <i>Vacancies</i> | | | |
| 2006 | 230 | 340 | 34 400 |
| 2007 | 10 | 330 | 40 700 |
| 2008 | 20 | 300 | 37 200 |
| 2009 | 10 | 500 | 28 900 |
| 2010 | 10 | 430 | 28 600 |
| 2011 | 10 | 560 | 35 100 |
| 2012 | 10 | 520 | 35 400 |
| 2013 | 10 | 500 | 33 700 |
| 2014 | 10 | 450 | 34 600 |
| 2015 | 10 | 340 | 36 100 |
| 2016 | 10 | 260 | 39 200 |
| 2006 I | 340 | 540 | 50 300 |
| II | 170 | 260 | 32 500 |
| III | 170 | 300 | 27 700 |
| IV | 230 | 260 | 27 000 |
| 2007 I | 10 | 510 | 59 300 |
| II | 10 | 310 | 38 700 |
| III | 10 | 280 | 35 300 |
| IV | 10 | 200 | 29 400 |
| 2008 I | 10 | 310 | 59 600 |
| II | 10 | 320 | 35 400 |
| III | 20 | 290 | 30 400 |
| IV | 30 | 290 | 23 500 |
| 2009 I | 10 | 710 | 42 800 |
| II | 10 | 520 | 25 800 |
| III | 10 | 370 | 20 500 |
| IV | 0 | 390 | 18 600 |
| 2010 I | 10 | 460 | 38 700 |
| II | 10 | 470 | 27 600 |
| III | 10 | 370 | 24 700 |
| IV | 0 | 420 | 23 300 |
| 2011 I | 0 | 580 | 52 000 |
| II | 10 | 610 | 33 600 |
| III | 10 | 520 | 28 400 |
| IV | 10 | 520 | 26 200 |
| 2012 I | 10 | 550 | 55 400 |
| II | 10 | 490 | 34 500 |
| III | 0 | 580 | 27 700 |
| IV | 0 | 460 | 24 200 |
| 2013 I | 0 | 440 | 52 000 |
| II | 10 | 520 | 32 600 |
| III | 10 | 510 | 26 300 |
| IV | 0 | 540 | 24 000 |
| 2014 I | 0 | 550 | 52 200 |
| II | 10 | 490 | 32 400 |
| III | 10 | 380 | 27 900 |
| IV | 10 | 360 | 25 900 |
| 2015 I | 10 | 400 | 51 700 |
| II | 10 | 370 | 35 700 |
| III | 10 | 310 | 29 600 |
| IV | 10 | 280 | 27 600 |
| 2016 I | 10 | 290 | 51 900 |
| II | 10 | 280 | 37 700 |
| III | 10 | 240 | 35 000 |
| IV | 10 | 240 | 32 100 |
| 2017 I | 10 | 220 | 57 500 |
| II | 0 | 220 | 41 000 |

19. TYÖNVÄLITYSTOIMINTA: TYÖNHAKIJAT
EMPLOYMENT SERVICE: JOBSEEKERS

| Vuosi ja neljännes | Työnhakijat kuukauden aikana | Näistä työttömiä ¹ | Uudet työnhakijat kuukauden aikana | Näistä työttömiä ¹ | Päättyneet työnhaut |
|-----------------------|------------------------------|----------------------------------|------------------------------------|----------------------------------|---------------------|
| Year and quarter | Jobseekers during a month | Of these unemployed ¹ | New jobseekers during a month | Of these unemployed ¹ | Ended jobseekings |
| Henkilöä - Persons | | | | | |
| 1981 | 205 200 | 128 800 | 40 900 | 27 400 | 31 600 |
| 1982 | 234 300 | 147 500 | 42 800 | 29 200 | 36 200 |
| 1983 | 251 100 | 154 000 | 38 400 | 26 500 | 36 300 |
| 1984 | 260 300 | 150 300 | 38 300 | 26 500 | 36 800 |
| 1985 | 273 400 | 155 100 | 38 400 | 26 900 | 37 000 |
| 1986 | 292 500 | 160 500 | 36 200 | 25 400 | 36 000 |
| 1987 | 298 600 | 156 300 | 35 000 | 25 000 | 36 600 |
| 1988 | 287 000 | 146 100 | 34 200 | 23 700 | 37 500 |
| 1989 | 260 300 | 122 100 | 33 500 | 21 800 | 36 100 |
| 1990 | 259 600 | 116 800 | 38 000 | 22 500 | 36 500 |
| 1991 | 396 300 | 208 400 | 52 400 | 25 800 | 38 300 |
| 1992 | 572 100 | 351 300 | 53 300 | 25 400 | 41 200 |
| 1993 | 714 000 | 470 800 | 49 200 | 23 400 | 41 800 |
| 1994 | 755 400 | 509 400 | 39 500 | 21 600 | 42 000 |
| 1995 | 729 200 | 513 700 | 39 000 | 21 400 | 42 100 |
| 1996 | 724 400 | 479 400 | 39 100 | 21 100 | 43 000 |
| 1997 | 691 700 | 444 300 | 36 400 | 19 700 | 47 400 |
| 1998 | 642 800 | 404 800 | 36 100 | 20 400 | 42 500 |
| 1999 | 618 800 | 377 700 | 36 700 | 20 100 | 42 200 |
| 2000 | 584 100 | 352 700 | 34 800 | 19 100 | 43 300 |
| 2001 | 556 000 | 329 700 | 35 200 | 19 100 | 41 600 |
| 2002 | 553 200 | 319 200 | 34 800 | 18 400 | 40 400 |
| 2003 | 552 400 | 311 500 | 35 000 | 18 100 | 40 700 |
| 2004 | 553 200 | 312 400 | 34 300 | 17 900 | 40 500 |
| 2005 | 534 200 | <u>301 900</u> | 33 000 | <u>17 600</u> | 42 400 |
| 2006 | 510 300 | 292 700 | 32 600 | 19 600 | 43 600 |
| 2007 | 472 300 | 258 300 | 31 800 | 19 100 | 43 700 |
| 2008 | 446 500 | 242 500 | 34 800 | 21 300 | 42 500 |
| 2009 | 521 800 | 310 700 | 43 500 | 16 600 | 46 800 |
| 2010 | 535 800 | 311 400 | 35 800 | 22 300 | 47 600 |
| 2011 | 500 600 | 284 300 | 33 800 | 22 100 | 45 400 |
| 2012 | <u>495 700</u> | <u>292 800</u> | <u>35 200</u> | <u>23 200</u> | <u>43 100</u> |
| 2013 ² | 532 700 | 333 600 | 37 300 | 25 100 | 40 100 |
| 2014 | 596 300 | 365 500 | 35 200 | 19 600 | 32 800 |
| 2015 | 649 300 | 391 400 | 31 100 | 16 800 | 29 700 |
| 2016 | 672 500 | 386 200 | 28 200 | 15 300 | 29 900 |
| 2005 I | 549 000 | 312 900 | 32 000 | 16 000 | 38 600 |
| 2005 II | 545 900 | 298 700 | 36 400 | 18 100 | 43 500 |
| 2005 III | 531 700 | 309 000 | 32 100 | 18 900 | 53 300 |
| 2005 IV | 510 300 | <u>286 900</u> | 31 500 | <u>17 300</u> | 34 500 |
| 2006 I | 528 300 | 315 100 | 33 400 | 19 800 | 41 800 |
| 2006 II | 521 900 | 291 200 | 35 100 | 19 300 | 45 700 |
| 2006 III | 506 600 | 296 300 | 31 600 | 20 200 | 51 600 |
| 2006 IV | 484 400 | 268 100 | 30 400 | 19 000 | 35 200 |
| 2007 I | 492 300 | 278 900 | 32 400 | 19 000 | 42 200 |
| 2007 II | 482 400 | 255 200 | 33 600 | 18 800 | 44 800 |
| 2007 III | 468 400 | 262 700 | 30 900 | 19 700 | 51 900 |
| 2007 IV | 446 000 | 236 400 | 30 300 | 19 000 | 36 000 |
| 2008 I | 454 100 | 252 200 | 31 900 | 19 400 | 42 300 |
| 2008 II | 448 100 | 235 000 | 35 000 | 19 900 | 44 300 |
| 2008 III | 441 100 | 243 400 | 32 600 | 21 200 | 48 900 |
| 2008 IV | 442 600 | 239 400 | 39 800 | 25 000 | 34 400 |
| 2009 I | 494 000 | 294 000 | 45 600 | 27 900 | 42 800 |
| 2009 II | 523 400 | 303 000 | 46 500 | 26 900 | 48 500 |
| 2009 III | 534 400 | 325 900 | 41 800 | 26 500 | 55 100 |
| 2009 IV | 535 600 | 320 100 | 40 200 | 25 200 | 40 800 |
| 2010 I | 552 000 | 334 800 | 37 300 | 23 000 | 47 300 |
| 2010 II | 544 700 | 310 800 | 38 200 | 22 100 | 49 900 |
| 2010 III | 533 400 | 314 400 | 34 000 | 22 200 | 54 800 |
| 2010 IV | 513 200 | 285 400 | 33 800 | 21 800 | 38 200 |
| 2011 I | 520 700 | 301 800 | 33 200 | 21 700 | 45 400 |
| 2011 II | 506 900 | 280 900 | 35 000 | 21 700 | 48 200 |
| 2011 III | 494 000 | 286 600 | 32 900 | 22 100 | 51 800 |
| 2011 IV | 481 100 | 268 000 | 34 200 | 22 800 | 36 200 |
| 2012 I | 500 300 | 294 500 | 34 800 | 23 300 | 44 100 |
| 2012 II | 493 300 | 283 100 | 35 400 | 22 200 | 45 400 |
| 2012 III | 493 700 | 301 500 | 34 100 | 22 600 | 48 000 |
| 2012 IV | 495 700 | 291 900 | 36 600 | 24 600 | 34 800 |
| 2013 I | 521 900 | 328 700 | 35 400 | 24 800 | 40 500 |
| 2013 II | <u>523 000</u> | <u>323 700</u> | <u>37 400</u> | <u>24 800</u> | <u>42 000</u> |
| 2013 III ² | 536 900 | 344 500 | 36 700 | 24 600 | 45 600 |
| 2013 IV | 548 900 | 337 600 | 39 800 | 26 100 | 32 400 |
| 2014 I | 578 900 | 367 300 | 34 700 | 21 500 | 36 400 |
| 2014 II | 588 400 | 355 900 | 38 000 | 19 400 | 33 100 |
| 2014 III | 603 600 | 372 400 | 32 000 | 18 000 | 37 200 |
| 2014 IV | 614 400 | 366 600 | 36 200 | 19 500 | 24 600 |
| 2015 I | 644 200 | 398 500 | 29 600 | 16 400 | 30 400 |
| 2015 II | 643 300 | 385 100 | 34 100 | 17 800 | 28 800 |
| 2015 III | 654 600 | 399 200 | 28 000 | 15 500 | 34 600 |
| 2015 IV | 655 000 | 382 900 | 32 800 | 17 500 | 25 000 |
| 2016 I | 672 600 | 400 300 | 25 900 | 14 400 | 29 900 |
| 2016 II | 671 600 | 383 400 | 32 100 | 16 600 | 28 900 |
| 2016 III | 678 000 | 392 100 | 26 200 | 14 600 | 34 800 |
| 2016 IV | 667 800 | 368 800 | 28 700 | 15 800 | 26 100 |
| 2017 I | 670 900 | 372 800 | 24 000 | 14 000 | 33 100 |
| 2017 II | 652 800 | 344 800 | 29 000 | 15 700 | 33 600 |

1. Vuodesta 2006 lähtien henkilökohtaisesti lomautetut mukaan lukien. - From 2006 including individually laid off.

2. Katso alaviite taulukkoon 13. - See note to table 13.

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työväilytilasto

Source: The Ministry of Economic Affairs and Employment, Employment Service Statistics

20. TYÖNVALITYSTOIMINTA: AVOIMET TYÖPAIKAT
EMPLOYMENT SERVICE: VACANCIES

| Vuosi ja neljännes | Avoimet työpaikat kuukauden aikana | Näistä uusia | Täyttyneet työpaikat | Näistä TE-toimiston hakijalla | Avoinnäön kesto keskimäärin |
|------------------------|------------------------------------|------------------------|---------------------------------|--|-----------------------------|
| Year and quarter | Vacancies during a month | Of these new vacancies | Vacancies filled during a month | Of these filled with job-seekers at the Employment service | Average duration of vacancy |
| Työpaikkaa - Vacancies | | | | Päivää - Days | |
| 1981 | 30 900 | 17 200 | 17 100 | 11 400 | 21 |
| 1982 | 27 600 | 16 400 | 16 200 | 11 100 | 19 |
| 1983 | 28 400 | 16 900 | 16 400 | 11 300 | 18 |
| 1984 | 28 700 | 16 900 | 16 500 | 11 400 | 18 |
| 1985 | 28 900 | 16 700 | 16 600 | 11 600 | 20 |
| 1986 | 26 000 | 14 100 | 13 700 | 9 000 | 23 |
| 1987 | 28 300 | 16 200 | 15 500 | 10 100 | 21 |
| 1988 | 37 200 | 22 500 | 19 100 | 10 900 | 20 |
| 1989 | 56 000 | 27 500 | 23 900 | 11 800 | 27 |
| 1990 | 51 000 | 24 400 | 22 500 | 10 500 | 30 |
| 1991 | 27 800 | 15 000 | 14 200 | 7 400 | 22 |
| 1992 | 16 500 | 10 000 | 9 500 | 5 400 | 16 |
| 1993 | 14 200 | 8 900 | 8 300 | 4 600 | 17 |
| 1994 | 18 300 | 12 100 | 11 100 | 6 300 | 16 |
| 1995 | 20 400 | 13 200 | 12 400 | 7 000 | 16 |
| 1996 | 23 800 | 15 000 | 14 100 | 8 300 | 17 |
| 1997 | 30 400 | 18 900 | 17 700 | 9 900 | 18 |
| 1998 | 35 000 | 19 900 | 18 900 | 10 300 | 21 |
| 1999 | 34 500 | 20 900 | 20 800 | 10 800 | 19 |
| 2000 | 39 500 | 24 100 | 23 200 | 11 900 | 20 |
| 2001 | 43 400 | 25 300 | 24 600 | 12 300 | 21 |
| 2002 | 46 800 | 28 000 | 25 200 | 12 100 | 22 |
| 2003 | 48 800 | 26 600 | 25 900 | 12 100 | 24 |
| 2004 | 48 800 | 27 400 | 26 300 | 11 200 | 24 |
| 2005 | 59 900 | 32 900 | 31 300 | 12 600 | 24 |
| 2006 | 70 500 | 38 900 | 17 400 ¹ | 13 200 ¹ | 25 |
| 2007 | 82 700 | 44 900 | 22 600 | 17 300 | 25 |
| 2008 | 79 800 | 45 200 | 20 900 | 16 000 | 24 |
| 2009 | 58 400 | 33 900 | 13 200 | 9 900 | 23 |
| 2010 | 64 200 | 38 400 | 12 200 | 8 600 | 21 |
| 2011 | 78 000 | 45 200 | 12 000 | 7 900 | 22 |
| 2012 | 76 200 | 42 900 | 10 900 | 7 000 | 24 |
| 2013 | 71 200 | 39 200 | 8 300 | 4 300 | 24 |
| 2014 | 72 100 | 38 900 | 8 900 | 6 000 | 26 |
| 2015 | 76 300 | 41 000 | 11 000 | 6 100 | 29 |
| 2016 | 84 700 | 46 800 | 9 600 | 4 600 | 26 |
| 2004 I | 58 700 | 35 300 | 26 600 | 11 400 | 23 |
| 2004 II | 58 900 | 29 000 | 35 700 | 15 500 | 26 |
| 2004 III | 39 800 | 23 700 | 21 900 | 10 000 | 23 |
| 2004 IV | 37 800 | 21 500 | 21 000 | 8 100 | 22 |
| 2005 I | 71 700 | 40 600 | 31 400 | 11 700 | 23 |
| 2005 II | 67 700 | 34 700 | 39 500 | 16 100 | 26 |
| 2005 III | 52 300 | 29 600 | 27 800 | 11 500 | 23 |
| 2005 IV | 47 900 | 26 600 | 26 500 | 10 900 | 24 |
| 2006 I | 88 500 | 50 100 | 17 900 ¹ | 13 900 ¹ | 25 |
| 2006 II | 76 100 | 38 200 | 21 800 | 16 800 | 27 |
| 2006 III | 58 800 | 34 100 | 14 900 | 11 300 | 24 |
| 2006 IV | 58 800 | 33 400 | 14 900 | 11 000 | 22 |
| 2007 I | 103 800 | 58 500 | 23 600 | 18 700 | 24 |
| 2007 II | 87 700 | 43 500 | 27 300 | 20 700 | 29 |
| 2007 III | 72 300 | 41 400 | 20 300 | 15 500 | 25 |
| 2007 IV | 67 100 | 36 400 | 19 000 | 14 400 | 24 |
| 2008 I | 108 800 | 61 500 | 24 500 | 19 500 | 24 |
| 2008 II | 86 800 | 46 100 | 26 200 | 20 800 | 26 |
| 2008 III | 67 500 | 41 100 | 18 300 | 13 600 | 21 |
| 2008 IV | 56 200 | 31 900 | 14 500 | 10 200 | 21 |
| 2009 I | 78 400 | 45 700 | 15 300 | 11 700 | 24 |
| 2009 II | 63 700 | 34 200 | 17 400 | 13 600 | 23 |
| 2009 III | 47 300 | 28 700 | 11 600 | 8 600 | 21 |
| 2009 IV | 44 300 | 26 900 | 8 600 | 5 700 | 22 |
| 2010 I | 74 900 | 46 300 | 12 100 | 8 500 | 21 |
| 2010 II | 68 900 | 37 000 | 15 300 | 11 500 | 23 |
| 2010 III | 58 000 | 36 400 | 11 800 | 8 200 | 20 |
| 2010 IV | 55 200 | 33 800 | 9 500 | 6 500 | 19 |
| 2011 I | 98 300 | 57 800 | 11 600 | 8 200 | 22 |
| 2011 II | 85 500 | 45 800 | 15 500 | 10 800 | 25 |
| 2011 III | 66 700 | 40 900 | 11 200 | 7 200 | 21 |
| 2011 IV | 61 300 | 36 200 | 9 800 | 5 600 | 20 |
| 2012 I | 103 400 | 58 800 | 12 100 | 7 500 | 23 |
| 2012 II | 85 300 | 44 500 | 14 500 | 9 700 | 26 |
| 2012 III | 61 100 | 36 400 | 9 500 | 6 100 | 23 |
| 2012 IV | 54 800 | 31 800 | 7 400 | 4 600 | 21 |
| 2013 I | 96 000 | 53 300 | 9 300 | 5 200 | 24 |
| 2013 II | 77 800 | 39 200 | 10 300 | 5 600 | 27 |
| 2013 III | 56 700 | 33 500 | 7 400 | 3 700 | 23 |
| 2013 IV | 54 200 | 30 600 | 6 100 | 2 700 | 22 |
| 2014 I | 94 700 | 51 300 | 8 100 | 4 700 | 25 |
| 2014 II | 74 800 | 37 100 | 9 600 | 6 300 | 30 |
| 2014 III | 60 900 | 35 200 | 9 400 | 6 100 | 24 |
| 2014 IV | 58 100 | 32 100 | 8 800 | 6 800 | 23 |
| 2015 I | 96 900 | 53 900 | 11 500 | 7 100 | 26 |
| 2015 II | 81 700 | 39 000 | 14 000 | 8 000 | 32 |
| 2015 III | 64 700 | 36 000 | 9 700 | 4 900 | 27 |
| 2015 IV | 62 100 | 35 000 | 8 600 | 4 400 | 32 |
| 2016 I | 98 500 | 54 600 | 9 700 | 5 000 | 26 |
| 2016 II | 91 600 | 49 200 | 11 300 | 5 200 | 27 |
| 2016 III | 77 500 | 44 700 | 9 500 | 4 200 | 25 |
| 2016 IV | 71 300 | 38 600 | 7 800 | 3 600 | 26 |
| 2017 I | 108 200 | 58 500 | 9 100 | 5 000 | 29 |
| 2017 II | 94 900 | 47 500 | 9 900 | 5 900 | 28 |

¹ Vuodesta 2006 alkaen ehdokkaita riittävästi ja hakuaika päättynyt muutossyitä ei lasketa mukaan täyttyneisiin työpaikkoihin.

² As of the start of 2006 two reasons for change, 'sufficient numbers of candidates' and 'application period ended', will no longer be included in the figures for filled vacancies.

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

Source: The Ministry of Economic Affairs and Employment, Employment Service Statistics

21. AKTIVOINTIASEEN LASKETTAVISSA PALVELUSSA
PERSONS COVERED BY SERVICES INCLUDED IN THE ACTIVATION RATE

| Vuosi ja neljännes Year and quarter | Työllistetyt - Number of employed people | | | | | Start-up rahat grants | Muidet työllistetyt Other employed people | Työllistetyt Yhteensä Number of employed people Total | Työvoima- koulutus Labour market training | Valmennus Training | Työ-/ koulutus- kokoulu Work/ training trials | Työharjoittelu- työelämä- valmennus As a job alternation substitute | Kuntouttava työtoiminta Rehabilitative work | Osa-aikainen opiskelu Self-motivated studies | Palveluissa Yhteensä Participating services Total |
|--|---|---|--|-----------------------------|---|-----------------------------|---|--|---|-----------------------|--|--|--|---|---|
| | Kunnallinen palkkatuki Municipalities' wage subsidy | Yksityis- sektorin palkkatuki Private wage subsidy | Valtiolle työllistetyt Employed by the State | Start-up rahat grants | Muidet työllistetyt Other employed people | | | | | | | | | | |
| 1981 | 15 900 | 13 900 | 6 900 | - | 1 500 | 38 500 | - | - | - | - | - | - | - | - | 27 400 |
| 1982 | 15 900 | 13 900 | 6 900 | - | 1 500 | 37 400 | - | - | - | - | - | - | - | - | 26 900 |
| 1983 | 17 800 | 11 000 | 6 900 | - | 2 100 | 37 400 | - | - | - | - | - | - | - | - | 42 400 |
| 1984 | 19 400 | 9 500 | 6 700 | - | 3 100 | 36 900 | - | - | - | - | - | - | - | - | 54 300 |
| 1985 | 18 100 | 7 300 | 6 000 | 1 200 | 3 400 | 36 200 | - | - | - | - | - | - | - | - | 52 200 |
| 1986 | 17 800 | 3 600 | 6 300 | 1 800 | 2 200 | 31 700 | - | - | - | - | - | - | - | - | 47 100 |
| 1987 | 19 900 | 6 400 | 6 000 | 2 900 | 1 600 | 36 800 | - | - | - | - | - | - | - | - | 52 400 |
| 1988 | 19 900 | 6 400 | 6 000 | 2 900 | 1 600 | 36 800 | - | - | - | - | - | - | - | - | 52 400 |
| 1989 | 18 800 | 5 700 | 7 400 | 2 000 | 610 | 34 500 | - | - | - | - | - | - | - | - | 50 100 |
| 1990 | 16 400 | 4 500 | 7 900 | 1 500 | 280 | 30 500 | - | - | - | - | - | - | - | - | 47 300 |
| 1991 | 20 800 | 4 500 | 11 100 | 1 600 | 440 | 40 300 | - | - | - | - | - | - | - | - | 57 600 |
| 1992 | 21 500 | 12 600 | 11 400 | 2 100 | 500 | 52 800 | - | - | - | - | - | - | - | - | 65 600 |
| 1993 | 21 500 | 12 600 | 11 400 | 2 100 | 500 | 52 800 | - | - | - | - | - | - | - | - | 65 600 |
| 1994 | 25 400 | 19 600 | 12 000 | 4 900 | 8 100 | 66 400 | - | - | - | - | - | - | - | - | 84 000 |
| 1995 | 27 700 | 22 700 | 12 100 | 3 500 | 4 800 | 63 600 | - | - | - | - | - | - | - | - | 103 700 |
| 1996 | 30 500 | 12 900 | 11 800 | 2 800 | 6 500 | 64 600 | - | - | - | - | - | - | - | - | 118 500 |
| 1997 | 29 800 | 14 300 | 10 800 | 2 700 | 8 000 | 62 600 | - | - | - | - | - | - | - | - | 123 400 |
| 1998 | 26 800 | 14 300 | 10 800 | 2 700 | 8 000 | 62 600 | - | - | - | - | - | - | - | - | 123 400 |
| 1999 | 18 100 | 18 800 | 5 900 | 2 200 | 6 800 | 51 600 | - | - | - | - | - | - | - | - | 105 000 |
| 2000 | 16 000 | 17 800 | 3 200 | 1 900 | 4 500 | 43 100 | - | - | - | - | - | - | - | - | 88 200 |
| 2001 | 14 600 | 16 200 | 2 400 | 1 700 | 3 600 | 38 500 | - | - | - | - | - | - | - | - | 79 800 |
| 2002 | 13 600 | 17 000 | 2 500 | 1 800 | 3 300 | 38 300 | - | - | - | - | - | - | - | - | 79 300 |
| 2003 | 13 600 | 17 000 | 2 500 | 1 800 | 3 300 | 38 300 | - | - | - | - | - | - | - | - | 79 300 |
| 2004 | 12 000 | 18 200 | 2 500 | 2 800 | 3 400 | 39 900 | - | - | - | - | - | - | - | - | 87 300 |
| 2005 | 10 700 | 18 600 | 2 000 | 3 800 | 3 200 | 38 500 | - | - | - | - | - | - | - | - | 84 800 |
| 2006 | 10 200 | 18 500 | 1 900 | 4 200 | 3 200 | 38 000 | - | - | - | - | - | - | - | - | 86 500 |
| 2007 | 9 400 | 19 500 | 1 700 | 4 500 | 2 700 | 37 800 | - | - | - | - | - | - | - | - | 87 900 |
| 2008 | 9 400 | 18 700 | 1 200 | 4 800 | 2 500 | 35 400 | - | - | - | - | - | - | - | - | 83 900 |
| 2009 | 8 600 | 17 800 | 1 500 | 5 400 | 2 800 | 34 100 | - | - | - | - | - | - | - | - | 82 300 |
| 2010 | 8 600 | 17 800 | 1 500 | 5 400 | 2 800 | 34 100 | - | - | - | - | - | - | - | - | 100 100 |
| 2011 | 9 000 | 18 700 | 1 300 | 5 800 | 780 | 35 500 | - | - | - | - | - | - | - | - | 109 100 |
| 2012 | 8 000 | 18 600 | 810 | 4 300 | 520 | 30 500 | - | - | - | - | - | - | - | - | 107 500 |
| 2013 | 8 000 | 18 600 | 830 | 4 300 | 90 | 31 800 | - | - | - | - | - | - | - | - | 107 600 |
| 2014 | 8 000 | 18 600 | 830 | 4 300 | 90 | 31 800 | - | - | - | - | - | - | - | - | 107 600 |
| 2015 | 6 500 | 18 200 | 860 | 4 000 | - | 27 400 | - | - | - | - | - | - | - | - | 117 800 |
| 2016 | 6 100 | 12 000 | 580 | 3 600 | - | 22 300 | - | - | - | - | - | - | - | - | 118 400 |
| 2012 I | 8 400 | 16 700 | 890 | 4 900 | 760 | 31 700 | - | - | - | - | - | - | - | - | 111 500 |
| 2012 II | 7 500 | 17 000 | 820 | 4 100 | 500 | 29 900 | - | - | - | - | - | - | - | - | 109 400 |
| 2012 III | 7 500 | 17 000 | 820 | 4 100 | 500 | 29 900 | - | - | - | - | - | - | - | - | 109 400 |
| 2012 IV | 7 600 | 16 300 | 640 | 3 900 | 310 | 28 700 | - | - | - | - | - | - | - | - | 108 700 |
| 2013 I | 7 500 | 15 700 | 510 | 3 900 | 180 | 27 700 | - | - | - | - | - | - | - | - | 103 400 |
| 2013 II | 8 000 | 18 200 | 790 | 4 200 | 110 | 31 300 | - | - | - | - | - | - | - | - | 106 100 |
| 2013 III | 7 800 | 20 000 | 970 | 4 500 | 20 | 33 300 | - | - | - | - | - | - | - | - | 102 700 |
| 2013 IV | 8 500 | 20 700 | 1 000 | 4 700 | 50 | 34 900 | - | - | - | - | - | - | - | - | 116 100 |
| 2014 I | 8 700 | 20 600 | 880 | 4 900 | 5 | 35 300 | - | - | - | - | - | - | - | - | 122 200 |
| 2014 II | 8 100 | 24 600 | 1 040 | 5 200 | 1 800 | 38 800 | - | - | - | - | - | - | - | - | 122 200 |
| 2014 III | 8 100 | 24 600 | 970 | 5 200 | 1 800 | 38 800 | - | - | - | - | - | - | - | - | 122 200 |
| 2014 IV | 7 500 | 22 500 | 740 | 5 100 | - | 36 100 | - | - | - | - | - | - | - | - | 114 400 |
| 2015 I | 7 300 | 20 000 | 560 | 5 000 | - | 32 800 | - | - | - | - | - | - | - | - | 125 500 |
| 2015 II | 7 500 | 18 700 | 730 | 4 700 | - | 31 600 | - | - | - | - | - | - | - | - | 120 200 |
| 2015 III | 7 500 | 18 700 | 730 | 4 700 | - | 31 600 | - | - | - | - | - | - | - | - | 120 200 |
| 2015 IV | 5 100 | 14 200 | 610 | 2 800 | - | 19 900 | - | - | - | - | - | - | - | - | 116 500 |
| 2016 I | 5 600 | 12 400 | 510 | 3 700 | - | 19 200 | - | - | - | - | - | - | - | - | 119 200 |
| 2016 II | 6 400 | 12 900 | 640 | 3 800 | - | 23 700 | - | - | - | - | - | - | - | - | 118 200 |
| 2016 III | 6 000 | 12 300 | 550 | 4 000 | - | 22 800 | - | - | - | - | - | - | - | - | 113 100 |
| 2017 I | 6 800 | 12 900 | 460 | 4 200 | - | 21 900 | - | - | - | - | - | - | - | - | 124 800 |
| 2017 II | 6 800 | 12 900 | 460 | 4 200 | - | 21 900 | - | - | - | - | - | - | - | - | 124 800 |

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työvoimastatistia - Source: The Ministry of Economic Affairs and Employment, Employment Service Statistics

22. TYÖVOIMAKOULUTUKSEEN HAKEMUKSIA, KURSSIN ALOITTANEET, SUORITTANEET TAI KESKEYTTÄNEET KUUKAUDEN AIKANA KESKIMÄÄRIN SEKÄ TYÖVOIMAKOULUTUKSESSA OLEVAT KUUKAUDEN LOPUSSA
APPLICATIONS FOR LABOUR MARKET TRAINING AND MONTHLY AVERAGE OF PERSONS WHO STARTED, COMPLETED OR DROPPED-OUT TRAINING AND PERSONS ATTENDING LABOUR MARKET TRAINING AT THE END OF THE MONTH

| Vuosi ja neljännes | Koulutukseen hakemuksia | Koulutuksen aloittaneet | Koulutuksen suorittaneet | Koulutuksen keskeyttäneet | Työvoimakoulutuksessa olevat |
|--------------------|---|-------------------------|--------------------------|---------------------------|------------------------------|
| Year and quarter | Applications for Labour market training | Started training | Completed training | Dropped-out training | On Labour market training |
| Henkilöä - Persons | | | | | |
| 1981 | 5 400 | 2 900 | 2 200 | 480 | 14 800 |
| 1982 | 6 000 | 3 200 | 2 400 | 480 | 16 900 |
| 1983 | 6 000 | 3 200 | 2 500 | 510 | 18 100 |
| 1984 | 5 000 | 2 800 | 2 200 | 420 | 17 400 |
| 1985 | 4 800 | 2 600 | 1 900 | 390 | 16 000 |
| 1986 | 4 700 | 2 500 | 2 000 | 370 | 15 400 |
| 1987 | 4 800 | 2 600 | 2 100 | 410 | 15 900 |
| 1988 | 3 700 | 2 500 | 2 100 | 360 | 15 600 |
| 1989 | 3 800 | 2 500 | 2 000 | 350 | 15 600 |
| 1990 | 4 300 | 2 800 | 2 100 | 340 | 16 800 |
| 1991 | 8 000 | 4 000 | 3 000 | 350 | 17 300 |
| 1992 | 11 600 | 5 700 | 4 100 | 370 | 26 300 |
| 1993 | 12 100 | 5 300 | 4 900 | 350 | 27 200 |
| 1994 | 14 300 | 6 900 | 5 600 | 570 | 28 400 |
| 1995 | 16 100 | 7 300 | 5 300 | 590 | 33 900 |
| 1996 | 18 200 | 8 400 | 7 000 | 760 | 42 300 |
| 1997 | 20 500 | 9 300 | 8 100 | 870 | 46 800 |
| 1998 | 18 100 | 7 500 | 6 600 | 760 | 41 400 |
| 1999 | 17 600 | 7 300 | 6 000 | 850 | 38 100 |
| 2000 | 17 000 | 6 400 | 5 500 | 820 | 30 900 |
| 2001 | 14 100 | 5 600 | 4 600 | 760 | 26 100 |
| 2002 | 14 300 | 6 000 | 4 300 | 720 | 26 300 |
| 2003 | 13 600 | 5 900 | 4 900 | 780 | 29 900 |
| 2004 | 14 900 | 6 100 | 5 000 | 850 | 30 700 |
| 2005 | 14 400 | 5 800 | 5 000 | 780 | 29 200 |
| 2006 | 15 400 | 6 500 | 5 000 | 980 | 26 900 |
| 2007 | 14 600 | 6 500 | 5 200 | 1 100 | 27 500 |
| 2008 | 13 700 | 5 900 | 4 700 | 1 000 | 25 000 |
| 2009 | 16 700 | 6 700 | 4 900 | 880 | 27 900 |
| 2010 | 17 600 | 7 000 | 5 300 | 1 100 | 32 800 |
| 2011 | 15 400 | 6 200 | 5 200 | 980 | 30 200 |
| 2012 | 14 000 | 5 700 | 4 300 | 880 | 27 600 |
| 2013 | 11 500 | 4 400 | 3 300 | 690 | 26 200 |
| 2014 | 12 600 | 4 500 | 3 400 | 710 | 25 500 |
| 2015 | 10 900 | 3 700 | 3 000 | 600 | 22 400 |
| 2016 | 9 900 | 4 000 | 3 100 | 610 | 20 700 |
| 2008 I | 19 100 | 8 000 | 4 400 | 1 100 | 28 200 |
| 2008 II | 8 000 | 4 000 | 6 300 | 1 100 | 24 100 |
| 2008 III | 13 900 | 6 100 | 2 800 | 850 | 20 800 |
| 2008 IV | 13 600 | 5 400 | 5 200 | 1 000 | 26 800 |
| 2009 I | 18 800 | 7 900 | 3 900 | 970 | 27 700 |
| 2009 II | 10 000 | 4 500 | 6 100 | 890 | 26 500 |
| 2009 III | 17 700 | 7 000 | 3 000 | 710 | 24 400 |
| 2009 IV | 20 200 | 7 300 | 6 700 | 970 | 32 800 |
| 2010 I | 24 300 | 9 200 | 4 600 | 1 100 | 33 700 |
| 2010 II | 11 500 | 5 100 | 6 800 | 1 200 | 32 700 |
| 2010 III | 17 500 | 7 300 | 3 400 | 990 | 29 000 |
| 2010 IV | 17 000 | 6 500 | 6 600 | 1 200 | 35 900 |
| 2011 I | 20 300 | 8 500 | 4 800 | 1 100 | 34 300 |
| 2011 II | 10 000 | 4 200 | 6 800 | 1 100 | 30 700 |
| 2011 III | 15 500 | 6 200 | 3 200 | 830 | 25 100 |
| 2011 IV | 16 000 | 5 900 | 5 900 | 930 | 30 700 |
| 2012 I | 18 200 | 7 600 | 4 100 | 980 | 29 300 |
| 2012 II | 8 400 | 3 800 | 5 400 | 860 | 27 300 |
| 2012 III | 14 100 | 5 700 | 2 500 | 760 | 24 300 |
| 2012 IV | 15 200 | 5 500 | 5 100 | 900 | 29 600 |
| 2013 I | 13 700 | 5 400 | 3 200 | 770 | 27 200 |
| 2013 II | 8 000 | 3 200 | 3 900 | 760 | 26 000 |
| 2013 III | 13 000 | 4 800 | 2 200 | 620 | 23 900 |
| 2013 IV | 11 400 | 4 000 | 3 800 | 630 | 27 600 |
| 2014 I | 15 400 | 6 100 | 2 700 | 810 | 27 400 |
| 2014 II | 9 000 | 3 300 | 4 400 | 710 | 26 500 |
| 2014 III | 12 400 | 4 400 | 2 400 | 690 | 22 700 |
| 2014 IV | 13 600 | 4 200 | 4 100 | 630 | 25 400 |
| 2015 I | 13 600 | 4 800 | 2 700 | 670 | 24 800 |
| 2015 II | 7 500 | 2 800 | 3 900 | 560 | 22 600 |
| 2015 III | 10 300 | 3 700 | 2 000 | 590 | 19 900 |
| 2015 IV | 12 100 | 3 500 | 3 500 | 570 | 22 200 |
| 2016 I | 10 600 | 4 200 | 2 400 | 570 | 21 500 |
| 2016 II | 7 800 | 3 100 | 3 800 | 530 | 20 200 |
| 2016 III | 10 100 | 4 300 | 2 200 | 680 | 18 800 |
| 2016 IV | 11 200 | 4 500 | 4 000 | 650 | 22 400 |
| 2017 I | 13 000 | 5 600 | 3 000 | 800 | 21 900 |
| 2017 II | 8 100 | 3 700 | 4 500 | 710 | 19 000 |

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

Source: The Ministry of Economic Affairs and Employment, Employment Service Statistics

23. TYÖTTÖMIEN TOIMEENTULOTURVA
UNEMPLOYMENT SECURITY

| Vuosi ja neljännes | Työttömät työnhakijat | Työttömät kassan jäsenet | Työttömyysperuspäivärahan saajat | Työmarkkina-tuen saajat | Työttömyyseläkkeellä olevat |
|--------------------|-----------------------|---------------------------------------|--|-------------------------------------|------------------------------------|
| Year and quarter | Unemployed jobseekers | Unemployed members of insurance funds | Recipients of basic unemployment allowance | Recipients of labour market support | Recipients of unemployment pension |
| Henkilöä - Persons | | | | | |
| 1971 | 44 100 | 23 700 | 1 700 | - | 300 |
| 1972 | 59 500 | 28 100 | 9 500 | - | 500 |
| 1973 | 50 200 | 24 500 | 7 600 | - | 1 000 |
| 1974 | 40 100 | 20 600 | 4 500 | - | 1 300 |
| 1975 | 50 900 | 27 800 | 5 900 | - | 1 300 |
| 1976 | 80 200 | 41 000 | 16 900 | - | 1 600 |
| 1977 | 132 500 | 59 300 | 37 300 | - | 1 900 |
| 1978 | 175 200 | 71 500 | 61 200 | - | 3 800 |
| 1979 | 150 300 | 54 900 | 56 600 | - | 6 700 |
| 1980 | 109 500 | 37 400 | 42 400 | - | 13 200 ³ |
| 1981 | 115 400 | 49 600 ² | 44 200 | - | 16 800 |
| 1982 | 138 100 | 61 600 | 53 000 | - | 21 600 |
| 1983 | 143 900 | 64 700 | 55 500 | - | 30 000 |
| 1984 | 135 300 | 60 100 | 51 400 | - | 41 000 |
| 1985 | 141 400 | 64 000 | 71 000 ⁴ | - | 50 200 |
| 1986 | 150 700 | 70 800 | 73 600 | - | 61 400 |
| 1987 | 140 500 | 42 500 | 72 800 | - | 68 800 |
| 1988 | 127 600 | 56 900 | 59 600 | - | 68 700 |
| 1989 | 103 400 | 46 900 | 39 200 | - | 65 200 |
| 1990 | 103 200 | 47 500 | 35 500 | - | 59 300 |
| 1991 | 213 200 | 109 500 | 87 700 | - | 52 000 |
| 1992 | 363 100 | 194 400 | 150 500 | - | 46 500 |
| 1993 | 482 200 | 268 200 | 195 900 | - | 45 500 |
| 1994 | 494 200 | 264 000 | 165 300 | 53 300 | 44 800 |
| 1995 | 466 000 | 238 700 | 76 400 | 142 700 | 39 800 |
| 1996 | 448 000 | 237 100 | 28 700 | 178 300 | 37 900 |
| 1997 | 409 000 | 208 500 | 25 500 | 173 300 | 41 100 |
| 1998 | 372 400 | 169 900 | 19 200 | 180 500 | 44 900 |
| 1999 | 348 100 | 150 000 | 16 700 | 175 900 | 48 000 |
| 2000 | 321 100 | 135 700 | 15 900 | 159 600 | 50 900 |
| 2001 | 302 200 | 122 400 | 15 800 | 153 500 | 52 700 |
| 2002 | 294 000 | 118 200 | 17 200 | 150 600 | 54 700 |
| 2003 | 288 800 | 121 600 | 19 100 | 144 400 | 53 000 |
| 2004 | 288 400 | 124 800 | 20 600 | 141 900 | 50 700 |
| 2005 | 275 300 | 122 100 | 19 800 | 134 200 | 47 600 |
| 2006 | 247 900 | 109 000 | 18 000 | 121 600 | 46 300 |
| 2007 | 215 800 | 91 700 | 15 600 | 105 200 | 46 100 |
| 2008 | 202 900 | 80 400 | 15 800 | 94 100 | 48 200 |
| 2009 | 264 800 | 114 200 | 25 600 | 103 000 | 49 800 |
| 2010 | 264 800 | 117 000 | 28 500 | 109 800 | 47 500 |
| 2011 | 243 900 | 107 000 | 25 000 | 115 200 | 37 700 |
| 2012 | 253 200 | 108 200 | 25 700 | 124 600 | 27 500 |
| 2013 | 294 100 ⁵ | 128 600 ⁵ | 29 000 | 145 000 | 16 300 |
| 2014 | 325 700 | 145 100 | 34 400 | 163 600 | 8 600 |
| 2015 | 351 900 | 156 700 | 39 200 | 187 800 | 1 700 |
| 2016 | 348 800 | 150 300 | 38 600 | 198 000 | 0 |
| 2012 I | 252 700 | 112 200 | 26 800 | 123 600 | 31 800 |
| 2012 II | 242 500 | 100 600 | 24 200 | 121 600 | 28 800 |
| 2012 III | 254 400 | 103 400 | 24 500 | 123 800 | 26 000 |
| 2012 IV | 263 000 | 116 800 | 27 300 | 129 400 | 23 300 |
| 2013 I | 290 100 | 130 300 | 30 700 | 140 100 | 20 600 |
| 2013 II | 283 400 | 121 300 | 27 800 | 141 400 | 17 800 |
| 2013 III | 297 900 ⁵ | 125 700 ⁵ | 27 600 | 146 000 | 14 800 |
| 2013 IV | 305 100 | 137 200 | 29 800 | 152 500 | 12 100 |
| 2014 I | 322 300 | 147 700 | 34 200 | 160 900 | 9 600 |
| 2014 II | 315 600 | 138 200 | 32 500 | 161 100 | 8 800 |
| 2014 III | 328 100 | 140 800 | 33 600 | 163 900 | 8 500 |
| 2014 IV | 336 500 | 153 500 | 37 500 | 168 600 | 7 700 |
| 2015 I | 354 000 | 164 100 | 40 400 | 184 900 | 6 600 |
| 2015 II | 345 700 | 151 600 | 37 700 | 185 200 | 80 |
| 2015 III | 355 200 | 151 800 | 37 800 | 188 800 | 40 |
| 2015 IV | 352 600 | 159 200 | 40 800 | 192 400 | 0 |
| 2016 I | 360 000 | 163 000 | 42 200 | 196 500 | 0 |
| 2016 II | 346 400 | 147 200 | 38 100 | 196 000 | 0 |
| 2016 III | 350 100 | 145 000 | 36 700 | 198 100 | 0 |
| 2016 IV | 338 500 | 146 100 | 37 400 | 201 200 | 0 |
| 2017 I | 330 800 | 141 500 | 37 600 | 204 800 | 0 |
| 2017 II | 305 300 | 121 600 | .. | .. | 0 |

1. Kansaneläkelaitoksen tilaston mukaan. - According to the statistics of the Social Insurance Institution.

2. Vuoteen 1980 asti työttömyyskassatodistuksen saajat. - Up to 1980 recipients of certificates for unemployment insurance funds.

3. Vuoteen 1979 asti Kansaneläkelaitoksen tilaston mukaan. - Up to 1979 according to the statistics of the Social Insurance Institution.

4. Vuoteen 1984 asti työttömyyskorvauksen saajat. Vuodesta 1985 alkaen Kansaneläkelaitoksen tilaston mukaan. Since 1985 according to the statistics of the Social Insurance Institution.

5. Katso alaviite 2 taulukkoon 13. - See note 2 to table 13.

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

Source: The Ministry of Economic Affairs and Employment, Employment Service Statistics

24. SIIRTOLAISUUS
MIGRATIONS TO AND FROM FINLAND

| Vuosi ja neljännes Year and quarter | Maahan muuttaneet <i>Immigrants</i> | | Maasta muuttaneet <i>Emigrants</i> | | Nettomaahanmuutto |
|--|--|---|---------------------------------------|---|------------------------|
| | Yhteensä <i>Total</i> | Pohjoismaista <i>From Nordic countries</i> | Yhteensä <i>Total</i> | Pohjoismaihin <i>To Nordic countries</i> | <i>Net immigration</i> |
| | | | | | |
| | | | | | |
| Henkilöä - <i>Persons</i> | | | | | |
| 1981 | 15 800 | 13 000 | 10 000 | 7 500 | 5 700 |
| 1982 | 14 700 | 11 800 | 7 400 | 5 200 | 7 300 |
| 1983 | 13 600 | 10 200 | 6 800 | 4 600 | 6 800 |
| 1984 | 11 700 | 8 500 | 7 500 | 5 100 | 4 200 |
| 1985 | 10 500 | 7 500 | 7 700 | 5 400 | 2 700 |
| 1986 | 9 900 | 6 800 | 8 300 | 5 900 | 1 700 |
| 1987 | 9 100 | 5 800 | 8 500 | 5 900 | 670 |
| 1988 | 9 700 | 6 000 | 8 400 | 6 000 | 1 300 |
| 1989 | 11 200 | 6 500 | 7 400 | 5 100 | 3 800 |
| 1990 | 13 600 | 6 600 | 6 500 | 4 500 | 7 100 |
| 1991 | 19 000 | 5 200 | 6 000 | 3 800 | 13 000 |
| 1992 | 14 600 | 3 700 | 6 100 | 3 500 | 8 500 |
| 1993 | 14 800 | 3 300 | 6 400 | 3 400 | 8 400 |
| 1994 | 11 600 | 3 400 | 8 700 | 4 100 | 2 900 |
| 1995 | 12 200 | 3 900 | 9 000 | 4 000 | 3 300 |
| 1996 | 13 300 | 4 300 | 10 600 | 4 000 | 2 700 |
| 1997 | 13 600 | 4 000 | 9 900 | 4 600 | 3 700 |
| 1998 | 14 200 | 4 500 | 10 800 | 5 200 | 3 400 |
| 1999 | 14 700 | 4 600 | 12 000 | 5 500 | 2 800 |
| 2000 | 16 900 | 4 700 | 14 300 | 5 500 | 2 600 |
| 2001 | 19 000 | 5 000 | 13 200 | 5 300 | 5 800 |
| 2002 | 18 100 | 4 700 | 12 900 | 5 200 | 5 200 |
| 2003 | 17 800 | 4 900 | 12 100 | 4 800 | 5 800 |
| 2004 | 20 300 | 5 000 | 13 700 | 4 200 | 6 700 |
| 2005 | 21 400 | 5 100 | 12 400 | 4 300 | 9 000 |
| 2006 | 22 500 | 4 500 | 12 100 | 4 100 | 10 300 |
| 2007 | 26 000 | 4 400 | 12 400 | 4 100 | 13 600 |
| 2008 | 29 100 | 4 900 | 13 700 | 4 200 | 15 500 |
| 2009 | 26 700 | 4 500 | 12 200 | 3 800 | 14 500 |
| 2010 | 25 600 | 3 900 | 11 900 | 3 800 | 13 700 |
| 2011 | 29 500 | 4 400 | 12 700 | 3 800 | 16 800 |
| 2012 | 31 300 | 3 700 | 13 800 | 3 700 | 17 400 |
| 2013 | 31 900 | 3 500 | 13 900 | 3 800 | 18 000 |
| 2014 | 31 500 | 3 600 | 15 500 | 4 200 | 16 000 |
| 2015 | 28 700 | 3 400 | 16 300 | 4 400 | 12 400 |
| 2016 | 34 900 | 3 700 | 18 100 | 4 600 | 16 800 |
| 2004 I | 4 300 | 1 100 | 3 200 | 920 | 1 000 |
| 2004 II | 5 200 | 1 300 | 3 000 | 780 | 2 200 |
| 2004 III | 6 500 | 1 600 | 4 600 | 1 700 | 1 900 |
| 2004 IV | 4 400 | 1 000 | 2 900 | 760 | 1 500 |
| 2005 I | 4 300 | 960 | 2 800 | 940 | 1 500 |
| 2005 II | 5 500 | 1 500 | 2 500 | 780 | 3 000 |
| 2005 III | 6 800 | 1 600 | 4 300 | 1 800 | 2 500 |
| 2005 IV | 4 700 | 1 100 | 2 700 | 780 | 2 000 |
| 2006 I | 4 800 | 1 000 | 2 700 | 910 | 2 200 |
| 2006 II | 5 400 | 1 300 | 2 400 | 740 | 3 000 |
| 2006 III | 7 100 | 1 400 | 4 200 | 1 700 | 2 900 |
| 2006 IV | 5 100 | 890 | 2 800 | 790 | 2 300 |
| 2007 I | 5 300 | 950 | 2 800 | 820 | 2 400 |
| 2007 II | 6 100 | 1 200 | 2 700 | 820 | 3 300 |
| 2007 III | 8 500 | 1 400 | 4 200 | 1 600 | 4 300 |
| 2007 IV | 6 200 | 900 | 2 600 | 860 | 3 500 |
| 2008 I | 6 600 | 1 100 | 2 900 | 990 | 3 600 |
| 2008 II | 7 100 | 1 400 | 2 800 | 700 | 4 200 |
| 2008 III | 9 400 | 1 500 | 5 100 | 1 700 | 4 300 |
| 2008 IV | 6 100 | 900 | 2 800 | 810 | 3 300 |
| 2009 I | 6 300 | 1 200 | 2 900 | 850 | 3 400 |
| 2009 II | 6 300 | 1 200 | 2 700 | 780 | 3 500 |
| 2009 III | 8 400 | 1 300 | 3 900 | 1 500 | 4 400 |
| 2009 IV | 5 800 | 810 | 2 600 | 710 | 3 100 |
| 2010 I | 5 300 | 770 | 2 600 | 880 | 2 700 |
| 2010 II | 5 900 | 1 000 | 2 400 | 690 | 3 500 |
| 2010 III | 8 500 | 1 300 | 4 200 | 1 500 | 4 300 |
| 2010 IV | 5 900 | 860 | 2 700 | 720 | 3 200 |
| 2011 I | 6 200 | 1 000 | 2 800 | 890 | 3 400 |
| 2011 II | 6 700 | 1 100 | 2 700 | 660 | 4 000 |
| 2011 III | 9 800 | 1 400 | 4 300 | 1 600 | 5 400 |
| 2011 IV | 6 800 | 830 | 2 800 | 700 | 4 000 |
| 2012 I | 6 400 | 780 | 3 000 | 810 | 3 300 |
| 2012 II | 7 100 | 970 | 3 100 | 620 | 4 000 |
| 2012 III | 10 300 | 1 200 | 4 800 | 1 800 | 5 600 |
| 2012 IV | 7 400 | 760 | 2 900 | 680 | 4 500 |
| 2013 I | 7 200 | 770 | 3 200 | 900 | 4 000 |
| 2013 II | 7 200 | 990 | 2 900 | 630 | 4 400 |
| 2013 III | 10 200 | 1 100 | 4 800 | 1 600 | 5 300 |
| 2013 IV | 7 300 | 710 | 3 000 | 670 | 4 300 |
| 2014 I | 6 900 | 770 | 3 300 | 920 | 3 600 |
| 2014 II | 7 300 | 1 000 | 3 400 | 710 | 3 800 |
| 2014 III | 10 400 | 1 100 | 5 000 | 1 900 | 5 300 |
| 2014 IV | 6 900 | 770 | 3 700 | 730 | 3 200 |
| 2015 I | 6 100 | 680 | 3 500 | 980 | 2 600 |
| 2015 II | 6 500 | 880 | 3 900 | 720 | 2 600 |
| 2015 III | 9 500 | 1 200 | 5 100 | 1 900 | 4 400 |
| 2015 IV | 6 700 | 700 | 3 800 | 730 | 2 800 |
| 2016 I | 6 200 | 780 | 3 600 | 1 000 | 2 600 |
| 2016 II | 8 000 | 1 000 | 4 300 | 710 | 3 800 |
| 2016 III | 11 600 | 1 100 | 5 500 | 2 100 | 6 100 |
| 2016 IV | 9 000 | 780 | 4 700 | 810 | 4 300 |
| 2017* I | 6 900 | 750 | 3 500 | 860 | 3 500 |
| 2017* II | 5 800 | 940 | 3 000 | 580 | 2 900 |

* Ennakkotieto - *Preliminary data*

Lähde : Tilastokeskus, Väestötilasto - *Source: Statistics Finland, Population statistics*

25. TYÖTTÖMYYSASTEET ERÄISSÄ OECD-MAISSA
UNEMPLOYMENT RATES IN SOME OECD COUNTRIES

| Vuosi ja neljännes | Suomi | Ruotsi | Norja | Tanska | Itävalta | Ranska |
|--------------------|-----------------------|------------------|--------|------------------|------------------|------------------|
| | Finland | Sweden | Norway | Denmark | Austria | France |
| Year and quarter | Prosenttia - Per cent | | | | | |
| 1991 | 6,6 | 2,9 | 5,5 | 10,5 | 5,8 | 9,4 |
| 1992 | 11,7 | 5,3 | 5,9 | 11,2 | 6,0 | 10,3 |
| 1993 | 16,3 | 8,2 | 6,0 | 12,3 | 6,8 | 11,7 |
| 1994 | 16,6 | 8,0 | 5,4 | 12,1 | 6,5 | 12,3 |
| 1995 | 15,2 | 7,7 | 4,9 | 10,2 | 6,6 | 11,6 |
| 1996 | 14,4 | 8,0 | 4,8 | 8,7 | 7,0 | 12,3 |
| 1997 | 12,4 | 8,0 | 4,1 | 7,8 | 7,1 | 12,5 |
| 1998 | 11,4 | 6,5 | 3,2 | 6,5 | 7,2 | 11,6 |
| 1999 | 10,2 | 5,6 | 3,2 | 5,6 | 6,7 | 10,8 |
| 2000 | 9,8 | 4,7 | 3,5 | 5,3 | 5,8 | 9,5 |
| 2001 | 9,1 | 4,0 | 3,6 | 5,1 | 6,1 | 8,7 |
| 2002 | 9,1 | 4,0 | 3,9 | 5,1 | 6,9 | 9,1 |
| 2003 | 9,0 | 4,9 | 4,5 | 5,5 ¹ | 4,3 ¹ | 9,9 ¹ |
| 2004 | 8,8 | 5,5 | 4,5 | 5,7 | 5,0 | 8,9 |
| 2005 | 8,3 | 7,3 | 4,5 | 4,8 | 5,2 | 9,3 |
| 2006 | 7,7 | 7,1 | 3,4 | 3,9 | 4,7 | 9,3 |
| 2007 | 6,9 | 6,1 | 2,6 | 3,8 | 4,4 | 8,4 |
| 2008 | 6,4 | 6,2 | 2,5 | 3,4 | 3,8 | 7,8 |
| 2009 | 8,2 | 8,3 | 3,1 | 6,0 | 4,8 | 9,5 |
| 2010 | 8,4 | 8,4 | 3,5 | 7,5 | 4,4 | 9,8 |
| 2011 | 7,8 | 7,8 | 3,3 | 7,6 | 4,1 | 9,6 |
| 2012 | 7,7 | 8,0 | 3,2 | 7,5 | 4,4 | 9,8 |
| 2013 | 8,2 | 8,0 | 3,5 | 7,0 | 5,4 | 10,3 |
| 2014 | 8,7 | 7,9 | 3,5 | 6,5 | 5,6 | 10,3 |
| 2015 | 9,4 | 7,4 | 4,4 | 6,2 | 5,7 | 10,4 |
| 2016 | 8,8 | 7,0 | 4,7 | 6,2 | 6,0 | 10,1 |
| 2013 I | 8,1 | 8,1 | 3,6 | 7,2 | 4,9 | 10,8 |
| 2013 II | 8,1 | 8,0 | 3,4 | 7,0 | 4,7 | 10,8 |
| 2013 III | 8,1 | 7,9 | 3,5 | 7,0 | 5,0 | 10,3 |
| 2013 IV | 8,3 | 8,0 | 3,5 | 6,9 | 5,0 | 10,2 |
| 2014 I | 8,4 | 8,1 | 3,5 | 6,8 | 5,0 | 10,1 |
| 2014 II | 8,6 | 8,0 | 3,3 | 6,4 | 5,7 | 10,1 |
| 2014 III | 8,8 | 7,8 | 3,6 | 6,5 | 5,6 | 10,4 |
| 2014 IV | 9,0 | 7,8 | 3,8 | 6,3 | 5,7 | 10,5 |
| 2015 I | 9,2 | 7,7 | 4,1 | 6,2 | 5,6 | 10,4 |
| 2015 II | 9,3 | 7,6 | 4,3 | 6,2 | 5,9 | 10,4 |
| 2015 III | 9,4 | 7,2 | 4,5 | 6,2 | 5,7 | 10,5 |
| 2015 IV | 9,4 | 7,1 | 4,6 | 6,1 | 5,9 | 10,2 |
| 2016 I | 9,1 | 7,1 | 4,7 | 5,9 | 6,0 | 10,2 |
| 2016 II | 8,9 | 6,8 | 4,7 | 6,1 | 6,1 | 9,9 |
| 2016 III | 8,7 | 7,0 | 4,9 | 6,4 | 6,1 | 10,0 |
| 2016 IV | 8,8 | 6,9 | 4,6 | 6,3 | 5,8 | 10,0 |
| 2017 I | 8,8 | 6,7 | 4,3 | 6,0 | 5,7 | 9,6 |
| 2017 II | 8,8 | 6,6 | 4,4 | 5,7 | 5,3 | 9,6 |
| | | | | | | |
| Vuosi ja neljännes | Saksa | Iso-Britannia | USA | Kanada | Japani | Australia |
| | Germany | United Kingdom | USA | Canada | Japan | Australia |
| Year and quarter | Prosenttia - Per cent | | | | | |
| 1991 | 7,3 | 8,0 | 6,7 | 10,4 | 2,1 | 9,6 |
| 1992 | 7,7 | 9,7 | 7,4 | 11,3 | 2,2 | 10,8 |
| 1993 | 8,9 | 10,3 | 6,8 | 11,3 | 2,5 | 10,8 |
| 1994 | 9,6 | 9,3 | 6,1 | 10,4 | 2,9 | 9,7 |
| 1995 | 9,4 | 8,0 | 5,6 | 9,6 | 3,1 | 8,5 |
| 1996 | 10,4 | 7,3 | 5,4 | 9,7 | 3,4 | 8,5 |
| 1997 | 11,5 | 5,3 | 4,9 | 9,2 | 3,4 | 8,3 |
| 1998 | 11,1 | 4,5 | 4,5 | 9,3 | 4,1 | 7,7 |
| 1999 | 10,5 | 4,2 | 4,2 | 7,6 | 4,7 | 7,0 |
| 2000 | 9,6 | 3,6 | 4,0 | 6,8 | 4,7 | 6,3 |
| 2001 | 9,4 | 5,1 ¹ | 4,7 | 7,2 | 5,0 | 6,8 |
| 2002 | 9,8 | 5,2 | 5,8 | 7,7 | 5,4 | 6,4 |
| 2003 | 10,5 | 5,0 | 6,0 | 7,6 | 5,3 | 6,1 |
| 2004 | 10,6 | 4,8 | 5,5 | 7,2 | 4,7 | 5,5 |
| 2005 | 10,6 ¹ | 4,8 | 5,1 | 6,8 | 4,4 | 5,0 |
| 2006 | 9,8 | 5,4 | 4,6 | 6,3 | 4,1 | 4,8 |
| 2007 | 8,4 | 5,3 | 4,6 | 6,0 | 3,9 | 4,4 |
| 2008 | 7,3 | 5,6 | 5,8 | 6,1 | 4,0 | 4,2 |
| 2009 | 7,7 | 7,6 | 9,3 | 8,3 | 5,1 | 5,6 |
| 2010 | 7,1 | 7,8 | 9,6 | 8,0 | 5,1 | 5,2 |
| 2011 | 6,0 | 8,0 | 9,0 | 7,5 | 4,6 | 5,1 |
| 2012 | 5,5 | 7,9 | 8,1 | 7,2 | 4,4 | 5,2 |
| 2013 | 5,2 | 7,6 | 7,4 | 7,1 | 4,0 | 5,7 |
| 2014 | 5,0 | 6,2 | 6,2 | 6,9 | 3,6 | 6,1 |
| 2015 | 4,6 | 5,3 | 5,3 | 6,9 | 3,4 | 6,1 |
| 2016 | 4,1 | 4,8 | 4,9 | 7,0 | 3,1 | 5,7 |
| 2013 I | 5,4 | 7,8 | 7,7 | 7,1 | 4,2 | 5,5 |
| 2013 II | 5,3 | 7,7 | 7,6 | 7,1 | 4,0 | 5,6 |
| 2013 III | 5,3 | 7,5 | 7,2 | 7,1 | 4,0 | 5,7 |
| 2013 IV | 5,2 | 7,1 | 7,0 | 7,0 | 3,9 | 5,8 |
| 2014 I | 5,1 | 6,7 | 6,6 | 7,0 | 3,6 | 5,9 |
| 2014 II | 5,0 | 6,3 | 6,2 | 7,0 | 3,6 | 6,0 |
| 2014 III | 5,0 | 5,9 | 6,1 | 7,0 | 3,6 | 6,1 |
| 2014 IV | 4,9 | 5,9 | 5,7 | 6,7 | 3,5 | 6,2 |
| 2015 I | 4,8 | 5,5 | 5,6 | 6,7 | 3,5 | 6,2 |
| 2015 II | 4,7 | 5,5 | 5,4 | 6,8 | 3,4 | 6,0 |
| 2015 III | 4,6 | 5,3 | 5,2 | 7,0 | 3,4 | 6,2 |
| 2015 IV | 4,5 | 5,0 | 5,0 | 7,0 | 3,3 | 5,8 |
| 2016 I | 4,3 | 5,0 | 4,9 | 7,2 | 3,2 | 5,8 |
| 2016 II | 4,2 | 4,9 | 4,9 | 6,9 | 3,2 | 5,7 |
| 2016 III | 4,1 | 4,7 | 4,9 | 7,0 | 3,0 | 5,7 |
| 2016 IV | 4,0 | 4,7 | 4,7 | 6,9 | 3,1 | 5,7 |
| 2017 I | 3,9 | 4,5 | 4,7 | 6,7 | 2,9 | 5,8 |
| 2017 II | 3,9 | .. | 4,4 | 6,5 | 2,9 | 5,6 |

Vuodesta 2005 lähtien kaikkien maiden tiedot ovat kausitasoitettuja lukuja työvoimatutkimuksesta. - From 2005 all figures are seasonally adjusted figures from Labour force survey.

1. Lähde muuttunut rekisteröidystä työttömyydestä työvoimatutkimukseen. - Source changed from registered unemployment to Labour Force Survey.

Lähde: OECD - Source: OECD

26. TYÖVOIMA ELINKEINO-, LIKENNE- JA YMPÄRISTÖKESKUSALUEITTAIN
LABOUR FORCE BY ADMINISTRATIVE DISTRICT

| Vuosi ja neljännes Year and quarter | Koko maa Whole country | Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusalue - Administrative district | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Lapin maa |
|--|---------------------------|--|-----------------|-----------|------|-----------|----------------|-------|------------|--------------|-----------------|-------------|-----------------|-------------------|--------|-----------|----|----|--|--|-----------|
| | | Uusimaa | Varsinais-Suomi | Satakunta | Häme | Pirkanmaa | Kaakkois-Suomi | | Etelä-Savo | Pohjois-Savo | Pohjois-Karjala | Keski-Suomi | Etelä-Pohjanmaa | Pohjois-Pohjanmaa | Kainuu | Lapin maa | | | | | |
| | | | | | | | Suomi | Suomi | | | | | | | | | | | | | |
| 1 000 henkilöä - persons | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1991 | I | 2 544 | 690 | 227 | 123 | 184 | 218 | 163 | 86 | 124 | 83 | 123 | 123 | 96 | 120 | 164 | 44 | 98 | | | |
| 1992 | II | 2 499 | 685 | 225 | 117 | 180 | 212 | 160 | 85 | 121 | 81 | 122 | 122 | 95 | 115 | 165 | 41 | 96 | | | |
| 1993 | I | 2 476 | 678 | 223 | 119 | 180 | 213 | 159 | 81 | 118 | 79 | 121 | 121 | 95 | 113 | 162 | 42 | 96 | | | |
| 1994 | II | 2 463 | 678 | 223 | 118 | 172 | 216 | 157 | 80 | 117 | 78 | 120 | 120 | 94 | 112 | 164 | 42 | 93 | | | |
| 1995 | III | 2 481 | 693 | 224 | 118 | 172 | 216 | 157 | 80 | 117 | 78 | 120 | 120 | 94 | 112 | 164 | 42 | 93 | | | |
| 1996 | I | 2 480 | 704 | 223 | 117 | 173 | 214 | 156 | 79 | 116 | 78 | 122 | 122 | 94 | 115 | 166 | 42 | 91 | | | |
| 1997 | II | 2 487 | 710 | 229 | 116 | 175 | 218 | 155 | 78 | 112 | 77 | 119 | 119 | 92 | 114 | 166 | 42 | 91 | | | |
| 1998 | III | 2 507 | 725 | 234 | 116 | 173 | 218 | 153 | 75 | 112 | 77 | 119 | 119 | 92 | 115 | 168 | 41 | 89 | | | |
| 1999 | I | 2 557 | 752 | 238 | 115 | 179 | 224 | 153 | 76 | 115 | 77 | 120 | 120 | 90 | 118 | 172 | 40 | 90 | | | |
| 2000 | II | 2 588 | 772 | 241 | 115 | 180 | 227 | 152 | 77 | 116 | 77 | 120 | 120 | 90 | 118 | 173 | 40 | 90 | | | |
| 2001 | I | 2 605 | 784 | 241 | 114 | 181 | 227 | 152 | 75 | 115 | 78 | 126 | 126 | 90 | 119 | 176 | 40 | 89 | | | |
| 2002 | II | 2 610 | 790 | 244 | 112 | 179 | 229 | 152 | 74 | 114 | 78 | 124 | 124 | 90 | 119 | 178 | 39 | 88 | | | |
| 2003 | III | 2 610 | 790 | 244 | 112 | 179 | 229 | 152 | 74 | 114 | 78 | 124 | 124 | 90 | 119 | 178 | 39 | 88 | | | |
| 2004 | I | 2 604 | 788 | 244 | 110 | 178 | 234 | 151 | 73 | 115 | 76 | 125 | 125 | 90 | 117 | 179 | 38 | 86 | | | |
| 2005 | II | 2 620 | 798 | 246 | 110 | 178 | 234 | 151 | 73 | 116 | 77 | 125 | 125 | 90 | 119 | 181 | 39 | 84 | | | |
| 2006 | III | 2 648 | 810 | 251 | 109 | 178 | 234 | 150 | 74 | 116 | 78 | 128 | 128 | 92 | 120 | 182 | 38 | 85 | | | |
| 2007 | I | 2 675 | 824 | 252 | 110 | 183 | 242 | 150 | 72 | 116 | 77 | 130 | 130 | 93 | 122 | 182 | 38 | 85 | | | |
| 2008 | II | 2 703 | 840 | 255 | 112 | 183 | 243 | 151 | 71 | 115 | 76 | 129 | 129 | 93 | 124 | 188 | 38 | 85 | | | |
| 2009 | III | 2 678 | 837 | 251 | 109 | 179 | 245 | 149 | 69 | 115 | 74 | 131 | 131 | 92 | 122 | 185 | 37 | 84 | | | |
| 2010 | IV | 2 672 | 836 | 232 | 108 | 182 | 244 | 146 | 69 | 117 | 77 | 128 | 128 | 92 | 120 | 186 | 36 | 84 | | | |
| 2011 | I | 2 682 | 843 | 233 | 106 | 180 | 247 | 148 | 69 | 116 | 78 | 129 | 129 | 93 | 120 | 186 | 36 | 84 | | | |
| 2012 | II | 2 690 | 852 | 235 | 107 | 182 | 248 | 143 | 70 | 116 | 75 | 127 | 127 | 93 | 122 | 186 | 36 | 83 | | | |
| 2013 | III | 2 676 | 853 | 232 | 106 | 176 | 245 | 140 | 71 | 117 | 75 | 125 | 125 | 92 | 121 | 189 | 35 | 83 | | | |
| 2014 | IV | 2 676 | 853 | 232 | 106 | 176 | 245 | 140 | 71 | 117 | 75 | 125 | 125 | 92 | 121 | 189 | 35 | 83 | | | |
| 2015 | I | 2 669 | 869 | 228 | 104 | 178 | 246 | 139 | 67 | 115 | 75 | 126 | 126 | 93 | 123 | 189 | 35 | 82 | | | |
| 2016 | II | 2 685 | 872 | 231 | 103 | 176 | 245 | 137 | 66 | 116 | 74 | 128 | 128 | 91 | 122 | 190 | 32 | 85 | | | |
| 2017 | III | 2 635 | 828 | 229 | 104 | 176 | 241 | 146 | 66 | 113 | 77 | 124 | 124 | 92 | 117 | 185 | 37 | 84 | | | |
| 2018 | IV | 2 761 | 860 | 238 | 111 | 187 | 252 | 153 | 71 | 119 | 79 | 135 | 135 | 97 | 124 | 194 | 36 | 90 | | | |
| 2019 | I | 2 697 | 842 | 233 | 109 | 180 | 252 | 150 | 70 | 116 | 79 | 133 | 133 | 92 | 121 | 184 | 37 | 84 | | | |
| 2020 | II | 2 637 | 839 | 229 | 101 | 177 | 244 | 144 | 70 | 115 | 75 | 125 | 125 | 91 | 118 | 181 | 36 | 76 | | | |
| 2021 | III | 2 644 | 845 | 230 | 108 | 180 | 246 | 139 | 68 | 111 | 72 | 124 | 124 | 94 | 118 | 179 | 35 | 79 | | | |
| 2022 | IV | 2 762 | 869 | 242 | 108 | 187 | 257 | 145 | 71 | 118 | 77 | 134 | 134 | 96 | 125 | 191 | 37 | 89 | | | |
| 2023 | I | 2 732 | 852 | 236 | 109 | 186 | 250 | 146 | 72 | 117 | 76 | 132 | 132 | 92 | 124 | 191 | 37 | 85 | | | |
| 2024 | II | 2 633 | 840 | 228 | 106 | 176 | 237 | 141 | 69 | 116 | 75 | 122 | 122 | 91 | 119 | 182 | 35 | 81 | | | |
| 2025 | III | 2 640 | 844 | 235 | 106 | 173 | 240 | 136 | 70 | 114 | 74 | 123 | 123 | 91 | 119 | 185 | 32 | 82 | | | |
| 2026 | IV | 2 758 | 875 | 242 | 108 | 181 | 252 | 145 | 71 | 120 | 76 | 129 | 129 | 96 | 124 | 193 | 37 | 86 | | | |
| 2027 | I | 2 681 | 849 | 231 | 105 | 176 | 248 | 142 | 71 | 120 | 76 | 125 | 125 | 92 | 121 | 188 | 36 | 84 | | | |
| 2028 | II | 2 625 | 844 | 223 | 105 | 173 | 240 | 138 | 69 | 117 | 71 | 123 | 123 | 89 | 120 | 186 | 34 | 79 | | | |
| 2029 | III | 2 632 | 847 | 226 | 103 | 170 | 242 | 139 | 66 | 114 | 75 | 125 | 125 | 92 | 120 | 183 | 34 | 79 | | | |
| 2030 | IV | 2 755 | 880 | 235 | 106 | 183 | 251 | 145 | 70 | 123 | 75 | 133 | 133 | 97 | 124 | 193 | 34 | 82 | | | |
| 2031 | I | 2 690 | 859 | 228 | 104 | 178 | 247 | 139 | 69 | 119 | 77 | 129 | 129 | 94 | 121 | 192 | 36 | 82 | | | |
| 2032 | II | 2 640 | 851 | 225 | 100 | 174 | 242 | 138 | 68 | 115 | 75 | 127 | 127 | 93 | 116 | 183 | 34 | 82 | | | |
| 2033 | III | 2 648 | 860 | 226 | 105 | 172 | 243 | 137 | 67 | 113 | 74 | 124 | 124 | 93 | 119 | 182 | 33 | 85 | | | |
| 2034 | IV | 2 757 | 887 | 235 | 106 | 183 | 254 | 142 | 68 | 118 | 76 | 129 | 129 | 95 | 127 | 194 | 37 | 89 | | | |
| 2035 | I | 2 708 | 869 | 228 | 103 | 182 | 250 | 140 | 68 | 116 | 76 | 130 | 130 | 94 | 126 | 186 | 36 | 88 | | | |
| 2036 | II | 2 643 | 861 | 224 | 102 | 175 | 238 | 139 | 65 | 114 | 75 | 123 | 123 | 90 | 120 | 182 | 34 | 84 | | | |
| 2037 | III | 2 651 | 863 | 227 | 104 | 174 | 241 | 134 | 66 | 116 | 76 | 126 | 126 | 89 | 120 | 182 | 34 | 85 | | | |
| 2038 | IV | 2 752 | 890 | 233 | 104 | 182 | 249 | 141 | 72 | 118 | 77 | 129 | 129 | 94 | 125 | 199 | 34 | 87 | | | |
| 2039 | I | 2 697 | 871 | 231 | 104 | 177 | 249 | 139 | 65 | 116 | 74 | 130 | 130 | 92 | 124 | 192 | 30 | 84 | | | |
| 2040 | II | 2 639 | 864 | 231 | 101 | 172 | 241 | 133 | 62 | 114 | 71 | 125 | 125 | 88 | 121 | 187 | 32 | 82 | | | |
| 2041 | III | 2 655 | 864 | 230 | 99 | 175 | 245 | 131 | 65 | 114 | 72 | 127 | 127 | 88 | 118 | 193 | 35 | 83 | | | |
| 2042 | IV | 2 769 | 892 | 240 | 102 | 186 | 256 | 139 | 70 | 118 | 76 | 132 | 132 | 94 | 126 | 203 | 34 | 83 | | | |

1. Vuoden 2009 asti Ahvenanmaa kuului Varsinais-Suomen alueeseen, mutta vuodesta 2010 lähtien se tilastoidaan erikseen.
Until 2009 Ahvenanmaa included into Varsinais-Suomi, but from 2010 it will be presented separately.

Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus - Source: Statistics Finland, Labour Force Survey

27. TYÖLLISET ELINKEINO-, LIIKENNE- JA YMPÄRISTÖKESKUSALUEITTAIN
EMPLOYED PERSONS BY ADMINISTRATIVE DISTRICT

| Vuosi ja neljännes Year and quarter | Koko maa Whole country | Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusalue - Administrative district | | | | | | | | | | | | | | | Ahvenan- maa |
|--|---------------------------------|--|---------------------|----------------|------|----------------|--------------------|----------------|---------------|------------------|-----------------|---------------------|----------------|--------------------|--------|-------|-----------------|
| | | Uusimaa | Varsinais- Suomi | Sata- kunta | Häme | Pirkan- maa | Kaakkois- Suomi | Etela- Savo | Pohj- Savo | Pohj- Karjala | Keski- Suomi | Et- Poh- jannmaa | Pohjan- maa | P- Poh- jannmaa | Kainuu | Lapli | |
| | | 1 000 henkilöä - persons | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1991 | 2 375 | 680 | 216 | 113 | 171 | 202 | 151 | 79 | 115 | 75 | 112 | 89 | 112 | 150 | 40 | 90 | |
| 1992 | 2 308 | 623 | 203 | 107 | 156 | 184 | 141 | 74 | 106 | 62 | 105 | 84 | 104 | 142 | 34 | 80 | |
| 1993 | 2 048 | 585 | 187 | 97 | 144 | 174 | 132 | 67 | 96 | 62 | 95 | 78 | 97 | 128 | 32 | 74 | |
| 1994 | 2 054 | 584 | 190 | 99 | 142 | 177 | 129 | 66 | 95 | 63 | 96 | 79 | 97 | 130 | 33 | 74 | |
| 1995 | 2 099 | 609 | 194 | 98 | 144 | 180 | 132 | 66 | 96 | 63 | 97 | 80 | 97 | 136 | 33 | 73 | |
| 1996 | 2 127 | 625 | 197 | 99 | 145 | 178 | 133 | 67 | 96 | 65 | 99 | 80 | 101 | 140 | 32 | 72 | |
| 1997 | 2 170 | 643 | 205 | 101 | 149 | 188 | 132 | 66 | 94 | 63 | 99 | 79 | 105 | 140 | 32 | 73 | |
| 1998 | 2 222 | 670 | 212 | 101 | 152 | 193 | 133 | 65 | 96 | 65 | 101 | 81 | 105 | 143 | 34 | 71 | |
| 1999 | 2 336 | 724 | 219 | 101 | 159 | 204 | 133 | 66 | 101 | 65 | 103 | 81 | 107 | 153 | 34 | 75 | |
| 2000 | 2 335 | 723 | 223 | 102 | 161 | 204 | 135 | 66 | 102 | 65 | 106 | 81 | 107 | 153 | 33 | 74 | |
| 2001 | 2 367 | 741 | 222 | 102 | 163 | 206 | 138 | 65 | 100 | 66 | 111 | 82 | 110 | 155 | 33 | 74 | |
| 2002 | 2 372 | 744 | 226 | 102 | 163 | 207 | 136 | 66 | 101 | 66 | 110 | 82 | 111 | 155 | 32 | 74 | |
| 2003 | 2 365 | 737 | 220 | 99 | 163 | 210 | 136 | 66 | 103 | 64 | 109 | 83 | 109 | 159 | 31 | 75 | |
| 2004 | 2 401 | 750 | 230 | 100 | 162 | 214 | 137 | 65 | 104 | 67 | 110 | 84 | 111 | 163 | 32 | 72 | |
| 2005 | 2 444 | 767 | 235 | 101 | 164 | 216 | 136 | 65 | 105 | 70 | 115 | 86 | 112 | 164 | 32 | 74 | |
| 2006 | 2 492 | 782 | 237 | 103 | 169 | 227 | 138 | 66 | 107 | 67 | 119 | 88 | 116 | 170 | 32 | 74 | |
| 2007 | 2 531 | 800 | 241 | 105 | 172 | 226 | 141 | 65 | 106 | 67 | 118 | 88 | 118 | 172 | 34 | 77 | |
| 2008 | 2 457 | 784 | 233 | 101 | 164 | 220 | 135 | 62 | 102 | 65 | 116 | 85 | 114 | 167 | 34 | 74 | |
| 2009 | 2 447 | 783 | 213 | 98 | 165 | 220 | 131 | 64 | 105 | 68 | 116 | 84 | 112 | 166 | 33 | 74 | |
| 2010 | 2 474 | 793 | 214 | 100 | 166 | 223 | 133 | 64 | 104 | 68 | 117 | 86 | 113 | 170 | 33 | 75 | |
| 2011 | 2 483 | 798 | 217 | 99 | 169 | 225 | 133 | 63 | 106 | 68 | 115 | 87 | 115 | 168 | 32 | 75 | |
| 2012 | 2 457 | 796 | 212 | 98 | 162 | 222 | 128 | 63 | 108 | 65 | 112 | 85 | 114 | 170 | 31 | 74 | |
| 2013 | 2 447 | 796 | 207 | 96 | 161 | 222 | 126 | 62 | 108 | 68 | 115 | 86 | 113 | 170 | 29 | 74 | |
| 2014 | 2 437 | 800 | 205 | 95 | 162 | 220 | 124 | 60 | 104 | 67 | 112 | 85 | 115 | 167 | 30 | 76 | |
| 2015 | 2 448 | 808 | 209 | 93 | 163 | 219 | 123 | 60 | 105 | 64 | 114 | 84 | 116 | 172 | 29 | 76 | |
| 2016 | 2 408 | 779 | 209 | 97 | 160 | 216 | 128 | 62 | 101 | 67 | 110 | 84 | 108 | 165 | 33 | 74 | |
| I | 2 517 | 807 | 219 | 103 | 171 | 225 | 135 | 65 | 105 | 69 | 122 | 88 | 116 | 173 | 35 | 75 | |
| II | 2 514 | 793 | 216 | 103 | 168 | 224 | 132 | 65 | 104 | 67 | 115 | 85 | 112 | 169 | 33 | 70 | |
| III | 2 456 | 794 | 212 | 96 | 164 | 224 | 132 | 65 | 104 | 67 | 115 | 85 | 112 | 169 | 33 | 70 | |
| 2012 | I | 2 432 | 794 | 213 | 99 | 162 | 128 | 62 | 103 | 62 | 112 | 87 | 109 | 159 | 32 | 71 | |
| II | 2 529 | 802 | 223 | 99 | 174 | 226 | 138 | 66 | 107 | 68 | 118 | 87 | 118 | 176 | 33 | 78 | |
| III | 2 448 | 791 | 212 | 100 | 167 | 217 | 131 | 62 | 107 | 67 | 111 | 85 | 115 | 166 | 29 | 73 | |
| IV | 2 448 | 791 | 212 | 100 | 167 | 217 | 131 | 62 | 107 | 67 | 111 | 85 | 115 | 166 | 29 | 73 | |
| 2013 | I | 2 408 | 790 | 97 | 158 | 216 | 124 | 62 | 104 | 63 | 109 | 84 | 112 | 166 | 28 | 72 | |
| II | 2 506 | 810 | 218 | 98 | 167 | 226 | 128 | 64 | 109 | 68 | 115 | 88 | 115 | 174 | 33 | 76 | |
| III | 2 490 | 796 | 213 | 98 | 164 | 226 | 132 | 66 | 111 | 68 | 115 | 85 | 115 | 173 | 33 | 78 | |
| IV | 2 422 | 788 | 206 | 98 | 161 | 218 | 127 | 61 | 108 | 64 | 110 | 83 | 115 | 167 | 30 | 71 | |
| 2014 | I | 2 394 | 786 | 95 | 156 | 218 | 122 | 58 | 105 | 64 | 111 | 82 | 110 | 165 | 29 | 72 | |
| II | 2 490 | 810 | 218 | 97 | 165 | 226 | 130 | 64 | 111 | 67 | 115 | 88 | 116 | 174 | 29 | 72 | |
| III | 2 487 | 801 | 208 | 98 | 166 | 225 | 126 | 64 | 109 | 72 | 118 | 89 | 115 | 175 | 30 | 76 | |
| IV | 2 418 | 789 | 202 | 93 | 159 | 220 | 125 | 62 | 106 | 67 | 116 | 86 | 115 | 167 | 28 | 74 | |
| 2015 | I | 2 391 | 788 | 93 | 156 | 216 | 121 | 61 | 101 | 65 | 113 | 83 | 110 | 161 | 28 | 75 | |
| II | 2 463 | 805 | 209 | 93 | 165 | 225 | 124 | 62 | 103 | 65 | 111 | 87 | 118 | 171 | 31 | 77 | |
| III | 2 481 | 805 | 208 | 96 | 167 | 228 | 127 | 61 | 105 | 71 | 114 | 87 | 119 | 169 | 30 | 78 | |
| IV | 2 412 | 800 | 201 | 95 | 160 | 212 | 122 | 58 | 106 | 68 | 110 | 83 | 113 | 166 | 29 | 75 | |
| 2016 | I | 2 396 | 794 | 202 | 93 | 161 | 121 | 59 | 105 | 65 | 112 | 80 | 112 | 162 | 29 | 74 | |
| II | 2 477 | 813 | 210 | 93 | 168 | 221 | 123 | 64 | 106 | 66 | 114 | 85 | 117 | 176 | 30 | 76 | |
| III | 2 493 | 818 | 213 | 94 | 164 | 225 | 127 | 60 | 106 | 64 | 117 | 86 | 119 | 177 | 29 | 77 | |
| IV | 2 427 | 806 | 209 | 93 | 159 | 217 | 122 | 55 | 104 | 60 | 112 | 83 | 116 | 171 | 28 | 75 | |
| 2017 | I | 2 407 | 794 | 209 | 91 | 161 | 115 | 56 | 106 | 63 | 111 | 82 | 112 | 172 | 30 | 73 | |
| II | 2 494 | 817 | 214 | 91 | 167 | 228 | 124 | 61 | 106 | 67 | 119 | 87 | 114 | 184 | 28 | 73 | |

1. Katso alaviite taulukkoon 26. - See note to table 26.

Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus - Source: Statistics Finland, Labour Force Survey

28. TYÖLLISYSSASTEET ELINKENO-, LIKENNE- JA YMPÄRISTÖKESKUSALUEITTAIN TYÖVOIMATUTKIMUKSEN PERUSTEELLA
EMPLOYMENT RATES BY ADMINISTRATIVE DISTRICT ACCORDING TO THE LABOUR FORCE SURVEY

| Vuosi ja neljännes Year and quarter | Koko maa Whole country | Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskussalue - Administrative district | | | | | | | | | | | | | | | Lapli | Ahvenanmaa |
|--|---------------------------|---|-----------------|-----------|------|-----------|----------------|------------|------------|---------------|------------|---------------|-----------|--------------|--------|------|-------|------------|
| | | Uusimaa | Varsinais-Suomi | Satakunta | Häme | Pirkanmaa | Kaakkois-Suomi | Etelä-Savo | Pohj.-Savo | Pohj.-Karjala | Kesk-Suomi | Et.-Pohjanmaa | Pohjanmaa | P.-Pohjanmaa | Kainuu | | | |
| | | Prosenttia - Percent | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1991 | 70,0 | 75,8 | 72,0 | 67,0 | 70,1 | 69,6 | 66,6 | 66,7 | 66,9 | 64,2 | 66,0 | 68,3 | 70,5 | 66,1 | 62,0 | 65,8 | | |
| 1992 | 64,7 | 70,8 | 66,9 | 61,4 | 63,9 | 62,9 | 62,3 | 63,1 | 61,8 | 58,6 | 61,7 | 64,2 | 64,9 | 61,6 | 54,6 | 58,8 | | |
| 1993 | 64,7 | 70,8 | 66,9 | 61,4 | 63,9 | 62,9 | 62,3 | 63,1 | 61,8 | 58,6 | 61,7 | 64,2 | 64,9 | 61,6 | 54,6 | 58,8 | | |
| 1994 | 59,9 | 64,9 | 63,0 | 59,0 | 59,7 | 60,2 | 57,8 | 57,3 | 55,3 | 53,4 | 56,4 | 59,0 | 61,4 | 59,7 | 52,8 | 54,4 | | |
| 1995 | 61,1 | 66,9 | 64,1 | 58,7 | 60,6 | 60,3 | 59,5 | 57,7 | 56,3 | 54,0 | 57,0 | 60,6 | 61,2 | 57,8 | 53,2 | 53,9 | | |
| 1996 | 61,9 | 64,8 | 64,8 | 60,2 | 60,8 | 60,4 | 60,2 | 57,7 | 56,4 | 55,2 | 57,7 | 61,3 | 63,3 | 59,4 | 51,9 | 53,4 | | |
| 1997 | 62,9 | 67,8 | 67,8 | 61,2 | 62,3 | 63,2 | 61,0 | 58,1 | 56,6 | 56,8 | 58,8 | 63,2 | 65,8 | 60,1 | 55,1 | 53,6 | | |
| 1998 | 64,1 | 70,8 | 67,8 | 62,8 | 63,1 | 64,8 | 61,0 | 58,1 | 56,6 | 56,8 | 58,8 | 63,2 | 65,8 | 60,1 | 55,1 | 53,6 | | |
| 1999 | 66,9 | 73,4 | 69,3 | 63,2 | 66,0 | 67,0 | 61,5 | 59,3 | 60,0 | 56,9 | 59,6 | 64,0 | 66,1 | 62,1 | 56,4 | 57,0 | | |
| 2000 | 66,9 | 74,3 | 70,2 | 64,6 | 66,5 | 67,5 | 62,6 | 60,6 | 61,3 | 57,2 | 61,0 | 64,0 | 67,0 | 63,3 | 54,6 | 57,2 | | |
| 2001 | 67,7 | 75,3 | 70,0 | 64,7 | 67,5 | 68,0 | 64,2 | 60,1 | 59,8 | 58,6 | 62,8 | 64,8 | 69,1 | 63,7 | 56,5 | 57,8 | | |
| 2002 | 67,7 | 74,9 | 70,6 | 65,2 | 67,7 | 67,8 | 63,6 | 61,1 | 60,4 | 58,6 | 62,2 | 65,1 | 69,5 | 63,4 | 56,1 | 58,2 | | |
| 2003 | 67,3 | 73,5 | 70,0 | 65,9 | 69,1 | 66,1 | 64,0 | 63,0 | 61,6 | 57,4 | 62,5 | 65,8 | 68,3 | 64,5 | 55,3 | 57,9 | | |
| 2004 | 67,2 | 73,2 | 68,3 | 64,6 | 67,6 | 67,9 | 64,1 | 63,1 | 62,1 | 57,4 | 61,2 | 66,1 | 68,9 | 64,2 | 54,3 | 56,9 | | |
| 2005 | 68,0 | 73,9 | 71,1 | 66,2 | 66,9 | 68,1 | 66,0 | 63,0 | 63,3 | 60,0 | 61,5 | 66,8 | 69,8 | 65,1 | 56,9 | 58,1 | | |
| 2006 | 68,9 | 74,7 | 72,6 | 66,8 | 67,6 | 68,2 | 64,7 | 62,7 | 63,8 | 62,6 | 64,5 | 68,4 | 70,6 | 65,2 | 58,0 | 59,9 | | |
| 2007 | 69,9 | 75,3 | 72,7 | 68,9 | 69,0 | 71,1 | 65,9 | 64,3 | 62,5 | 60,3 | 66,1 | 69,6 | 72,4 | 67,2 | 59,3 | 59,9 | | |
| 2008 | 70,6 | 76,0 | 73,4 | 70,7 | 69,5 | 69,9 | 67,2 | 64,8 | 64,7 | 60,9 | 65,6 | 70,0 | 73,6 | 67,7 | 61,9 | 62,3 | | |
| 2009 | 69,3 | 73,9 | 70,7 | 67,9 | 66,6 | 67,5 | 64,8 | 62,3 | 62,2 | 58,9 | 64,2 | 67,5 | 70,7 | 65,0 | 62,2 | 60,5 | | |
| 2010 | 67,8 | 73,2 | 68,3 | 66,2 | 66,7 | 67,3 | 62,9 | 63,8 | 63,7 | 61,6 | 63,9 | 66,8 | 69,9 | 64,1 | 61,8 | 60,7 | 78,0 | |
| 2011 | 68,6 | 73,9 | 68,5 | 67,8 | 66,9 | 68,1 | 64,6 | 65,2 | 63,6 | 62,1 | 64,6 | 68,5 | 70,4 | 65,4 | 63,5 | 61,9 | 78,5 | |
| 2012 | 69,0 | 73,7 | 69,7 | 67,8 | 68,7 | 68,5 | 65,9 | 65,2 | 65,4 | 60,9 | 63,9 | 68,3 | 72,0 | 64,9 | 61,3 | 62,1 | 90,7 | |
| 2013 | 68,3 | 73,0 | 68,2 | 67,2 | 66,8 | 67,9 | 63,9 | 63,2 | 63,7 | 60,9 | 62,9 | 68,3 | 72,6 | 65,8 | 60,8 | 62,4 | 87,7 | |
| 2014 | 68,1 | 72,3 | 66,7 | 66,0 | 67,9 | 66,9 | 63,3 | 64,6 | 65,6 | 63,0 | 63,0 | 67,2 | 71,8 | 64,1 | 60,2 | 65,0 | 81,8 | |
| 2016 | 68,7 | 72,8 | 67,7 | 67,9 | 68,9 | 66,4 | 63,1 | 64,8 | 67,0 | 60,6 | 64,8 | 70,2 | 74,1 | 65,8 | 62,7 | 65,3 | 81,8 | |
| 2011 I | 66,8 | 72,8 | 67,0 | 65,7 | 64,2 | 66,0 | 61,8 | 63,2 | 61,9 | 60,8 | 60,7 | 66,3 | 66,9 | 63,6 | 62,9 | 60,7 | 76,7 | |
| 2011 II | 69,7 | 75,2 | 69,8 | 69,6 | 69,2 | 68,5 | 64,7 | 65,7 | 63,7 | 62,9 | 66,6 | 69,5 | 71,3 | 66,2 | 61,6 | 64,7 | 79,8 | |
| 2011 III | 69,8 | 73,8 | 69,4 | 70,4 | 68,2 | 69,5 | 67,3 | 65,6 | 65,0 | 63,6 | 67,7 | 70,0 | 72,7 | 66,8 | 65,9 | 64,4 | 79,0 | |
| 2011 IV | 68,2 | 73,7 | 67,9 | 65,6 | 66,2 | 68,2 | 64,7 | 66,3 | 63,8 | 61,3 | 63,6 | 68,3 | 70,5 | 66,7 | 63,7 | 57,7 | 78,6 | |
| 2012 I | 67,5 | 73,6 | 68,2 | 67,3 | 65,7 | 68,8 | 63,1 | 63,3 | 63,4 | 57,4 | 61,6 | 68,3 | 68,0 | 61,2 | 61,4 | 58,7 | 81,3 | |
| 2012 II | 70,0 | 74,4 | 70,8 | 68,0 | 69,6 | 70,4 | 66,2 | 65,7 | 65,4 | 62,2 | 66,8 | 70,2 | 73,5 | 66,1 | 63,1 | 64,5 | 81,4 | |
| 2012 III | 70,3 | 74,0 | 71,4 | 68,0 | 71,0 | 68,7 | 68,8 | 67,7 | 66,2 | 62,4 | 65,5 | 70,4 | 74,0 | 68,1 | 63,8 | 64,5 | 90,4 | |
| 2012 IV | 68,1 | 72,9 | 68,5 | 66,0 | 68,4 | 68,0 | 65,6 | 64,1 | 66,4 | 61,6 | 61,5 | 68,2 | 72,4 | 64,2 | 64,2 | 60,7 | 79,8 | |
| 2013 I | 67,0 | 72,7 | 67,3 | 67,1 | 64,4 | 65,8 | 62,4 | 63,5 | 64,1 | 58,5 | 60,6 | 68,3 | 70,2 | 64,1 | 55,2 | 59,9 | 76,5 | |
| 2013 II | 68,9 | 74,5 | 70,3 | 68,6 | 69,9 | 69,9 | 63,8 | 67,2 | 67,8 | 61,2 | 64,2 | 72,0 | 73,3 | 67,1 | 62,7 | 63,8 | 80,2 | |
| 2013 III | 69,5 | 72,9 | 68,7 | 68,4 | 67,3 | 68,9 | 65,8 | 68,7 | 69,1 | 63,7 | 64,4 | 69,7 | 72,4 | 67,3 | 65,6 | 65,9 | 90,3 | |
| 2013 IV | 67,8 | 72,1 | 66,7 | 66,0 | 66,6 | 66,4 | 63,8 | 63,7 | 67,5 | 60,2 | 61,9 | 67,3 | 72,4 | 64,3 | 59,8 | 60,5 | 77,8 | |
| 2014 I | 66,9 | 71,9 | 66,7 | 66,3 | 64,5 | 66,3 | 61,1 | 61,2 | 65,3 | 60,3 | 62,6 | 67,9 | 69,7 | 63,5 | 56,9 | 61,0 | 79,4 | |
| 2014 II | 69,6 | 74,0 | 68,3 | 68,0 | 68,4 | 69,0 | 65,7 | 67,0 | 69,6 | 63,0 | 64,8 | 72,1 | 73,7 | 66,9 | 63,2 | 64,2 | 82,9 | |
| 2014 III | 67,4 | 71,6 | 67,4 | 68,8 | 68,5 | 68,5 | 64,1 | 67,5 | 68,1 | 67,1 | 65,9 | 70,0 | 68,7 | 67,2 | 60,7 | 64,8 | 82,1 | |
| 2014 IV | 67,4 | 71,6 | 65,5 | 65,4 | 66,1 | 66,8 | 63,5 | 64,9 | 66,0 | 63,0 | 65,5 | 70,4 | 68,2 | 63,5 | 57,2 | 61,6 | 81,6 | |
| 2015 I | 66,7 | 71,2 | 66,1 | 67,7 | 65,0 | 65,4 | 61,9 | 64,7 | 63,8 | 60,7 | 63,2 | 67,6 | 69,2 | 61,7 | 56,6 | 63,9 | 82,2 | |
| 2015 II | 69,5 | 72,8 | 67,6 | 69,9 | 69,8 | 69,5 | 65,0 | 66,2 | 66,2 | 66,9 | 64,6 | 71,9 | 75,8 | 65,1 | 61,8 | 62,5 | 82,5 | |
| 2015 III | 67,4 | 72,2 | 65,0 | 66,7 | 67,4 | 64,4 | 62,9 | 62,2 | 67,1 | 62,9 | 61,3 | 68,1 | 71,6 | 63,6 | 59,6 | 64,0 | 79,8 | |
| 2015 IV | 67,4 | 72,2 | 65,0 | 66,7 | 67,4 | 64,4 | 62,9 | 62,2 | 67,1 | 62,9 | 61,3 | 68,1 | 71,6 | 63,6 | 59,6 | 64,0 | 79,8 | |
| 2016 I | 67,1 | 71,7 | 65,6 | 67,8 | 67,6 | 64,5 | 60,8 | 63,4 | 66,7 | 61,3 | 63,9 | 67,0 | 71,2 | 61,6 | 62,6 | 64,2 | 82,9 | |
| 2016 II | 69,5 | 73,6 | 68,2 | 67,6 | 67,0 | 67,0 | 62,7 | 68,6 | 67,4 | 61,9 | 64,6 | 71,2 | 74,6 | 67,7 | 64,9 | 65,4 | 83,0 | |
| 2016 III | 70,1 | 73,7 | 69,5 | 66,4 | 69,5 | 68,4 | 65,7 | 66,2 | 67,5 | 61,2 | 66,5 | 72,3 | 76,6 | 68,2 | 62,4 | 66,4 | 82,7 | |
| 2016 IV | 68,1 | 72,2 | 67,7 | 66,0 | 67,7 | 65,7 | 63,4 | 61,0 | 66,4 | 58,2 | 64,3 | 70,5 | 73,5 | 65,6 | 60,9 | 65,0 | 78,5 | |
| 2017 I | 67,7 | 71,2 | 67,9 | 66,6 | 68,8 | 65,9 | 60,5 | 61,4 | 68,0 | 60,4 | 63,4 | 68,2 | 71,6 | 65,7 | 64,4 | 63,7 | 81,8 | |
| 2017 II | 70,2 | 73,1 | 69,3 | 66,8 | 70,9 | 68,9 | 60,5 | 61,4 | 67,8 | 60,4 | 63,1 | 73,6 | 73,4 | 70,6 | 62,0 | 64,2 | 83,3 | |

1. Katso alaviite taulukkoon 26. - See note to table 26.

Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus - Source: Statistics Finland, Labour Force Survey

29. AVOIMET TYÖPAIKAT TYÖNVÄLITYKSESSÄ ELINKEINO-, LIIKENNE- JA YMPÄRISTÖKESKUSALUEITTAIN
VACANCIES AT THE EMPLOYMENT SERVICE BY ADMINISTRATIVE DISTRICT

Jatkuu - *Continued*

| Vuosi ja neljännes | Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusalue - <i>Administrative district</i> | | | | | | | | |
|-------------------------|---|--------------------|-----------|-------|-----------|----------------|------------|--------------|-----------------|
| | Uusimaa | Varsinais-Suomi | Satakunta | Häme | Pirkanmaa | Kaakkois-Suomi | Etelä-Savo | Pohjois-Savo | Pohjois-Karjala |
| <i>Year and quarter</i> | <i>Avoimia työpaikkoja - Vacancies</i> | | | | | | | | |
| 1991 | 3 100 | 1 100 | 560 | 1 000 | 910 | 730 | 590 | 1 900 | 510 |
| 1992 | 1 300 | 550 | 350 | 530 | 460 | 330 | 250 | 1 200 | 240 |
| 1993 | 1 100 | 490 | 190 | 400 | 470 | 240 | 130 | 1 500 | 160 |
| 1994 | 1 300 | 730 | 410 | 470 | 720 | 370 | 160 | 990 | 360 |
| 1995 | 1 700 | 770 | 440 | 570 | 710 | 520 | 200 | 810 | 390 |
| 1996 | 2 200 | 910 | 570 | 800 | 740 | 610 | 320 | 1 000 | 370 |
| 1997 | 3 500 | 1 300 | 950 | 1 000 | 1 100 | 750 | 540 | 1 100 | 360 |
| 1998 | 5 400 | 1 400 | 920 | 1 300 | 1 300 | 980 | 500 | 1 100 | 450 |
| 1999 | 3 900 | 1 400 | 770 | 1 100 | 1 100 | 890 | 480 | 970 | 430 |
| 2000 | 5 200 | 1 800 | 760 | 1 200 | 1 300 | 950 | 450 | 960 | 490 |
| 2001 | 5 800 | 2 000 | 890 | 1 300 | 1 700 | 1 100 | 550 | 1 300 | 580 |
| 2002 | 6 700 | 2 200 | 1 300 | 1 400 | 1 800 | 1 300 | 590 | 1 100 | 560 |
| 2003 | 7 100 | 2 900 | 1 100 | 1 500 | 1 900 | 1 500 | 680 | 1 200 | 530 |
| 2004 | 7 100 | 2 500 | 1 200 | 1 400 | 1 900 | 1 400 | 580 | 1 100 | 660 |
| 2005 | 9 300 | 3 100 | 1 700 | 1 900 | 2 400 | 1 700 | 720 | 1 200 | 680 |
| 2006 ² | 10 700 | 3 000 | 1 700 | 2 000 | 2 600 | 2 000 | 700 | 1 400 | 900 |
| 2007 | 13 100 | 3 400 | 1 700 | 2 700 | 3 100 | 2 100 | 940 | 1 700 | 910 |
| 2008 | 11 300 | 2 900 | 1 500 | 2 400 | 2 800 | 1 800 | 910 | 1 500 | 760 |
| 2009 | 7 100 | 1 800 | 1 200 | 1 900 | 1 900 | 1 400 | 740 | 1 200 | 550 |
| 2010 | 7 800 | 1 800 ¹ | 1 100 | 2 000 | 2 000 | 1 300 | 840 | 1 200 | 610 |
| 2011 | 10 700 | 2 400 | 1 300 | 2 300 | 2 700 | 1 700 | 1 000 | 1 500 | 740 |
| 2012 | 10 900 | 2 300 | 1 300 | 2 200 | 2 800 | 1 800 | 880 | 1 500 | 760 |
| 2013 | 10 900 | 2 300 | 1 200 | 1 900 | 2 700 | 1 700 | 860 | 1 400 | 780 |
| 2014 | 11 100 | 2 500 | 1 100 | 1 800 | 2 600 | 1 500 | 900 | 1 300 | 760 |
| 2015 | 12 000 | 2 400 | 1 200 | 2 000 | 2 800 | 1 600 | 910 | 1 500 | 690 |
| 2016 | 13 400 | 2 800 | 1 400 | 2 100 | 3 500 | 1 500 | 1 000 | 1 600 | 840 |
| 2008 I | 16 000 | 4 700 | 2 800 | 4 300 | 4 400 | 3 300 | 1 800 | 2 200 | 1 300 |
| 2008 II | 10 900 | 2 800 | 1 400 | 2 200 | 2 800 | 1 700 | 960 | 1 700 | 820 |
| 2008 III | 10 400 | 2 400 | 1 000 | 1 800 | 2 300 | 1 300 | 490 | 1 200 | 500 |
| 2008 IV | 7 900 | 1 600 | 800 | 1 400 | 1 700 | 900 | 350 | 740 | 400 |
| 2009 I | 10 300 | 3 300 | 2 100 | 3 200 | 2 900 | 2 400 | 1 400 | 1 800 | 900 |
| 2009 II | 6 500 | 1 700 | 1 200 | 1 800 | 1 700 | 1 400 | 630 | 1 300 | 620 |
| 2009 III | 6 200 | 1 300 | 760 | 1 200 | 1 600 | 850 | 450 | 840 | 370 |
| 2009 IV | 5 400 | 1 200 | 640 | 1 300 | 1 500 | 800 | 420 | 800 | 350 |
| 2010 I | 9 500 | 2 600 ¹ | 1 600 | 3 000 | 2 700 | 1 700 | 1 600 | 1 500 | 940 |
| 2010 II | 6 600 | 1 700 | 1 000 | 2 000 | 1 800 | 1 500 | 820 | 1 400 | 550 |
| 2010 III | 7 300 | 1 600 | 820 | 1 500 | 1 900 | 1 200 | 540 | 1 100 | 560 |
| 2010 IV | 7 900 | 1 500 | 760 | 1 500 | 1 700 | 940 | 440 | 910 | 380 |
| 2011 I | 13 500 | 3 600 | 2 300 | 3 600 | 3 800 | 2 500 | 2 000 | 2 200 | 1 200 |
| 2011 II | 10 100 | 2 300 | 1 400 | 2 500 | 2 800 | 1 600 | 920 | 1 500 | 740 |
| 2011 III | 9 700 | 2 000 | 890 | 1 900 | 2 400 | 1 400 | 620 | 1 200 | 540 |
| 2011 IV | 9 400 | 1 600 | 770 | 1 400 | 2 000 | 1 200 | 460 | 1 100 | 500 |
| 2012 I | 15 100 | 4 100 | 2 600 | 3 600 | 4 500 | 2 700 | 1 900 | 2 300 | 1 300 |
| 2012 II | 10 300 | 2 200 | 1 400 | 2 100 | 2 800 | 1 900 | 750 | 1 600 | 740 |
| 2012 III | 9 700 | 1 700 | 770 | 1 800 | 2 300 | 1 400 | 470 | 1 200 | 520 |
| 2012 IV | 8 600 | 1 400 | 670 | 1 300 | 1 800 | 1 200 | 430 | 1 100 | 450 |
| 2013 I | 15 100 | 4 000 | 2 200 | 3 400 | 4 200 | 2 600 | 1 600 | 2 100 | 1 200 |
| 2013 II | 10 500 | 2 300 | 1 100 | 1 800 | 2 600 | 1 900 | 780 | 1 300 | 800 |
| 2013 III | 9 000 | 1 600 | 780 | 1 500 | 2 100 | 1 300 | 550 | 1 200 | 570 |
| 2013 IV | 8 900 | 1 300 | 640 | 1 100 | 1 800 | 1 100 | 480 | 1 100 | 570 |
| 2014 I | 15 600 | 3 900 | 1 900 | 2 900 | 3 600 | 2 200 | 1 500 | 1 700 | 990 |
| 2014 II | 9 800 | 2 500 | 890 | 1 600 | 2 800 | 1 600 | 840 | 1 300 | 880 |
| 2014 III | 10 000 | 1 900 | 820 | 1 500 | 2 300 | 1 200 | 590 | 1 100 | 620 |
| 2014 IV | 9 000 | 1 800 | 710 | 1 200 | 1 800 | 1 100 | 630 | 1 000 | 560 |
| 2015 I | 15 800 | 3 600 | 2 100 | 3 000 | 3 600 | 2 400 | 1 700 | 1 800 | 870 |
| 2015 II | 11 400 | 2 400 | 1 100 | 2 300 | 3 000 | 1 800 | 790 | 1 500 | 760 |
| 2015 III | 10 700 | 1 900 | 830 | 1 400 | 2 500 | 1 300 | 630 | 1 400 | 620 |
| 2015 IV | 10 000 | 1 800 | 1 000 | 1 500 | 2 200 | 1 100 | 540 | 1 300 | 490 |
| 2016 I | 16 000 | 3 700 | 2 100 | 2 900 | 4 300 | 2 400 | 1 300 | 2 000 | 1 500 |
| 2016 II | 13 500 | 2 700 | 1 200 | 2 000 | 3 300 | 1 300 | 1 200 | 1 600 | 760 |
| 2016 III | 13 100 | 2 400 | 1 000 | 1 800 | 3 400 | 1 200 | 780 | 1 600 | 550 |
| 2016 IV | 11 100 | 2 400 | 1 100 | 1 600 | 3 000 | 1 100 | 790 | 1 300 | 590 |
| 2017 I | 15 700 | 5 100 | 2 500 | 3 300 | 6 300 | 2 300 | 1 800 | 2 100 | 1 100 |
| 2017 II | 12 500 | 3 700 | 1 500 | 2 400 | 4 500 | 1 400 | 910 | 1 800 | 830 |

1. Katso alaviite taulukkoon 26. - *See note to table 26.*2. Vuoteen 2005 toimistopohjainen, vuodesta 2006 kuntapohjainen
Until 2005 office-based, from 2006 municipality-based

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

Source: The Ministry of Economic Affairs and Employment, Employment Service Statistics

29. AVOIMET TYÖPAIKAT TYÖNVÄLITYKSESSÄ ELINKEINO-, LIIKENNE- JA YMPÄRISTÖKESKUSALUEITTAIN
VACANCIES AT THE EMPLOYMENT SERVICE BY ADMINISTRATIVE DISTRICT

Jatkoa - Continued

| Vuosi ja neljännes | Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusalue - Administrative district | | | | | | | | Koko maa - Whole country |
|--------------------|--|-----------------|-----------|-------------------|--------|-------|------------------|----------|--------------------------|
| | Keski-Suomi | Etelä-Pohjanmaa | Pohjanmaa | Pohjois-Pohjanmaa | Kainuu | Lappi | Ahvenanmaa | Ulkomaat | |
| Year and quarter | Avoimia työpaikkoja - Vacancies | | | | | | | | |
| 1991 | 510 | 390 | 540 | 830 | 190 | 490 | | | 13 400 |
| 1992 | 240 | 200 | 490 | 440 | 140 | 270 | | | 7 100 |
| 1993 | 180 | 200 | 280 | 380 | 130 | 170 | | | 5 900 |
| 1994 | 210 | 230 | 470 | 590 | 150 | 220 | | | 7 400 |
| 1995 | 320 | 280 | 560 | 690 | 130 | 250 | | | 8 300 |
| 1996 | 360 | 320 | 650 | 770 | 140 | 300 | | | 10 100 |
| 1997 | 500 | 380 | 720 | 900 | 170 | 440 | | | 13 700 |
| 1998 | 480 | 490 | 880 | 890 | 260 | 530 | | | 16 800 |
| 1999 | 520 | 430 | 800 | 990 | 190 | 630 | | | 14 600 |
| 2000 | 610 | 430 | 840 | 1 200 | 300 | 580 | | | 17 100 |
| 2001 | 770 | 500 | 1 000 | 1 100 | 300 | 650 | | | 19 600 |
| 2002 | 800 | 500 | 1 000 | 1 200 | 340 | 650 | | | 21 600 |
| 2003 | 760 | 680 | 1 000 | 1 200 | 320 | 740 | | | 23 300 |
| 2004 | 740 | 780 | 1 100 | 1 200 | 350 | 1 100 | | | 23 500 |
| 2005 | 930 | 890 | 1 200 | 1 300 | 430 | 1 100 | | | 29 100 |
| 2006 ² | 970 | 1 200 | 1 500 | 1 500 | 350 | 1 200 | | 2 100 | 34 400 |
| 2007 | 1 400 | 1 400 | 1 800 | 1 800 | 460 | 1 600 | | 2 000 | 40 700 |
| 2008 | 1 400 | 1 100 | 1 800 | 1 900 | 400 | 1 700 | | 2 800 | 37 200 |
| 2009 | 920 | 910 | 1 400 | 1 700 | 340 | 1 200 | | 2 800 | 26 900 |
| 2010 | 1 200 | 1 000 | 1 600 | 1 800 | 340 | 1 400 | 170 ¹ | 2 400 | 28 600 |
| 2011 | 1 100 | 1 300 | 1 800 | 2 200 | 360 | 1 300 | 220 | 2 400 | 35 100 |
| 2012 | 1 100 | 1 300 | 1 600 | 2 100 | 380 | 1 200 | 210 | 2 900 | 35 400 |
| 2013 | 1 000 | 1 300 | 1 600 | 2 000 | 350 | 1 100 | 210 | 2 400 | 33 700 |
| 2014 | 1 000 | 1 400 | 1 600 | 2 100 | 340 | 1 300 | 200 | 3 100 | 34 600 |
| 2015 | 1 200 | 1 400 | 1 500 | 2 300 | 430 | 1 500 | 240 | 2 400 | 36 100 |
| 2016 | 1 400 | 1 400 | 1 400 | 2 400 | 470 | 1 600 | 250 | 2 200 | 39 200 |
| 2008 I | 2 100 | 2 300 | 3 900 | 3 000 | 610 | 3 000 | | 3 300 | 59 600 |
| II | 1 400 | 1 000 | 1 600 | 1 800 | 400 | 1 200 | | 2 600 | 35 400 |
| III | 1 200 | 600 | 1 000 | 1 600 | 320 | 1 600 | | 2 800 | 30 400 |
| IV | 830 | 620 | 970 | 1 200 | 260 | 940 | | 2 700 | 23 500 |
| 2009 I | 1 200 | 1 800 | 3 100 | 2 600 | 440 | 1 600 | | 4 000 | 42 800 |
| II | 870 | 1 000 | 1 800 | 1 800 | 320 | 1 300 | | 3 000 | 25 800 |
| III | 860 | 400 | 670 | 1 300 | 300 | 1 000 | | 2 600 | 20 500 |
| IV | 740 | 700 | 760 | 1 100 | 320 | 840 | | 1 600 | 18 600 |
| 2010 I | 1 500 | 1 900 | 3 000 | 2 400 | 400 | 2 100 | 250 ¹ | 2 000 | 38 700 |
| II | 1 400 | 960 | 1 200 | 2 000 | 380 | 1 200 | 170 | 2 900 | 27 600 |
| III | 1 000 | 530 | 1 000 | 1 500 | 310 | 1 100 | 160 | 2 600 | 24 700 |
| IV | 860 | 670 | 920 | 1 300 | 270 | 1 100 | 100 | 2 000 | 23 300 |
| 2011 I | 1 400 | 2 300 | 3 500 | 3 500 | 460 | 1 900 | 310 | 3 900 | 52 000 |
| II | 1 100 | 1 100 | 1 700 | 2 000 | 400 | 1 200 | 260 | 2 000 | 33 600 |
| III | 1 000 | 770 | 950 | 1 600 | 310 | 1 100 | 160 | 2 000 | 28 400 |
| IV | 860 | 1 100 | 1 100 | 1 500 | 260 | 960 | 150 | 1 800 | 26 200 |
| 2012 I | 1 500 | 2 300 | 2 900 | 3 000 | 530 | 1 800 | 330 | 5 000 | 55 400 |
| II | 1 100 | 1 200 | 1 600 | 2 400 | 390 | 1 200 | 230 | 2 500 | 34 500 |
| III | 900 | 670 | 870 | 1 700 | 340 | 1 100 | 140 | 2 100 | 27 700 |
| IV | 700 | 1 000 | 870 | 1 400 | 240 | 770 | 140 | 2 100 | 24 200 |
| 2013 I | 1 300 | 2 400 | 3 300 | 2 900 | 350 | 1 600 | 370 | 3 300 | 52 000 |
| II | 1 000 | 1 100 | 1 400 | 2 100 | 430 | 940 | 220 | 2 300 | 32 600 |
| III | 950 | 800 | 850 | 1 500 | 350 | 1 100 | 140 | 2 100 | 26 300 |
| IV | 720 | 960 | 850 | 1 400 | 270 | 760 | 110 | 1 800 | 24 000 |
| 2014 I | 1 300 | 2 400 | 2 900 | 3 100 | 380 | 1 900 | 350 | 5 300 | 52 200 |
| II | 1 100 | 1 300 | 1 600 | 2 100 | 370 | 1 100 | 200 | 2 600 | 32 400 |
| III | 940 | 640 | 940 | 1 700 | 330 | 1 200 | 130 | 1 800 | 27 900 |
| IV | 680 | 1 100 | 860 | 1 500 | 280 | 920 | 120 | 2 700 | 25 900 |
| 2015 I | 1 300 | 2 500 | 2 800 | 3 500 | 400 | 2 000 | 340 | 3 800 | 51 700 |
| II | 1 300 | 1 000 | 1 500 | 2 400 | 500 | 1 300 | 240 | 2 500 | 35 700 |
| III | 1 000 | 720 | 890 | 1 700 | 440 | 1 500 | 190 | 1 700 | 29 600 |
| IV | 950 | 1 200 | 820 | 1 600 | 380 | 1 100 | 190 | 1 600 | 27 600 |
| 2016 I | 1 700 | 2 500 | 2 600 | 3 200 | 670 | 1 900 | 400 | 2 900 | 51 900 |
| II | 1 400 | 1 000 | 1 200 | 2 400 | 500 | 1 400 | 280 | 2 100 | 37 700 |
| III | 1 200 | 750 | 910 | 2 000 | 360 | 1 800 | 160 | 2 100 | 35 000 |
| IV | 1 200 | 1 300 | 910 | 2 000 | 350 | 1 400 | 160 | 2 000 | 32 100 |
| 2017 I | 1 800 | 2 600 | 3 200 | 3 500 | 490 | 2 300 | 390 | 2 900 | 57 500 |
| II | 1 400 | 1 200 | 1 300 | 3 100 | 410 | 1 700 | 240 | 2 100 | 41 000 |

30. TYÖTTÖMYYSSASTEET ELINKINO-, LIKENNE- JA YMPÄRISTÖKESKUSALUEITTAIN TYÖVOIMATUTKIMUKSEN PERUSTEELLA
UNEMPLOYMENT RATES BY ADMINISTRATIVE DISTRICT ACCORDING TO THE LABOUR FORCE SURVEY

| Vuosi ja neljännes Year and quarter | Koko maa Whole country | Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusalue - Administrative district | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---------------------------|--|-----------------|-----------|------|-----------|----------------|------------|--------------|-----------------|------------|---------------|-----------|--------------|--------|-------|------------|
| | | Uusimaa | Varsinais-Suomi | Satakunta | Häme | Pirkanmaa | Kaakkois-Suomi | Etelä-Savo | Pohjois-Savo | Pohjois-Karjala | Keskisuomi | Etä-Pohjanmaa | Pohjanmaa | P.-Pohjanmaa | Kainuu | Lappi | Ahvenanmaa |
| | | Prosenttia - Per cent | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1991 | 6,6 | 4,2 | 4,8 | 7,8 | 6,9 | 7,4 | 7,7 | 7,8 | 7,5 | 9,5 | 9,1 | 7,6 | 6,6 | 8,4 | 10,4 | 9,0 | |
| 1992 | 11,7 | 9,0 | 10,0 | 13,9 | 13,1 | 13,4 | 12,1 | 12,7 | 12,2 | 14,6 | 11,4 | 10,2 | 13,5 | 17,1 | 19,9 | 17,6 | |
| 1993 | 16,3 | 13,2 | 14,8 | 17,8 | 18,5 | 18,0 | 16,8 | 17,8 | 18,4 | 20,6 | 17,6 | 16,6 | 14,2 | 18,5 | 20,3 | 21,4 | |
| 1994 | 16,6 | 13,9 | 15,0 | 17,4 | 18,4 | 17,2 | 17,7 | 17,1 | 17,6 | 20,0 | 19,7 | 16,8 | 14,2 | 18,5 | 20,7 | 22,0 | |
| 1995 | 15,4 | 12,0 | 13,5 | 17,0 | 16,6 | 16,6 | 15,7 | 16,5 | 17,9 | 20,0 | 19,0 | 15,1 | 13,8 | 17,1 | 22,4 | 21,2 | |
| 1996 | 14,6 | 11,2 | 11,6 | 15,7 | 16,4 | 16,5 | 15,0 | 15,9 | 17,5 | 17,5 | 18,9 | 14,8 | 12,3 | 15,8 | 22,6 | 21,1 | |
| 1997 | 12,7 | 9,5 | 10,4 | 13,4 | 13,4 | 12,9 | 12,4 | 13,8 | 15,6 | 17,4 | 16,2 | 14,6 | 8,4 | 15,5 | 23,5 | 20,4 | |
| 1998 | 11,4 | 7,6 | 9,4 | 12,6 | 12,3 | 13,3 | 13,3 | 13,3 | 14,7 | 15,1 | 15,2 | 11,5 | 8,7 | 16,0 | 18,1 | 19,8 | |
| 1999 | 10,8 | 6,3 | 8,1 | 10,3 | 10,4 | 10,2 | 11,4 | 13,8 | 15,1 | 15,1 | 13,5 | 11,4 | 9,4 | 15,1 | 19,4 | 17,3 | |
| 2000 | 9,8 | 6,3 | 7,6 | 10,3 | 10,4 | 10,4 | 11,4 | 13,8 | 15,1 | 15,1 | 12,0 | 10,4 | 9,0 | 11,7 | 19,4 | 17,3 | |
| 2001 | 9,1 | 5,5 | 8,0 | 10,3 | 9,9 | 9,3 | 9,4 | 12,5 | 13,1 | 14,8 | 11,7 | 9,1 | 7,7 | 12,0 | 17,7 | 16,3 | |
| 2002 | 9,0 | 6,2 | 8,1 | 9,1 | 8,6 | 10,1 | 9,9 | 10,3 | 10,7 | 15,1 | 11,5 | 7,9 | 6,1 | 11,5 | 17,0 | 16,2 | |
| 2003 | 8,8 | 6,5 | 8,0 | 10,0 | 8,7 | 8,8 | 9,2 | 10,8 | 10,7 | 14,5 | 12,1 | 7,7 | 6,7 | 10,5 | 17,5 | 12,9 | |
| 2004 | 8,8 | 6,5 | 8,0 | 10,0 | 8,7 | 8,8 | 9,2 | 10,8 | 10,7 | 14,5 | 12,1 | 7,7 | 6,7 | 10,5 | 17,5 | 12,9 | |
| 2005 | 8,4 | 6,1 | 6,7 | 9,0 | 8,7 | 8,9 | 9,1 | 10,1 | 10,0 | 13,1 | 11,8 | 6,5 | 6,7 | 10,3 | 16,6 | 14,0 | |
| 2006 | 7,7 | 5,4 | 6,3 | 7,3 | 8,0 | 7,9 | 9,2 | 11,5 | 9,8 | 10,4 | 10,3 | 7,3 | 6,4 | 9,8 | 17,1 | 12,4 | |
| 2007 | 6,9 | 5,0 | 6,0 | 6,6 | 6,5 | 6,2 | 7,7 | 9,7 | 9,8 | 12,5 | 8,9 | 6,1 | 5,4 | 8,2 | 15,7 | 10,9 | |
| 2008 | 6,4 | 4,8 | 5,5 | 6,0 | 6,0 | 7,0 | 7,2 | 7,9 | 7,8 | 10,7 | 8,1 | 5,4 | 5,1 | 8,3 | 11,2 | 9,9 | |
| 2009 | 8,2 | 6,2 | 7,3 | 7,5 | 8,0 | 9,0 | 9,1 | 9,6 | 10,8 | 13,0 | 11,2 | 7,9 | 6,1 | 10,0 | 9,3 | 11,6 | |
| 2010 | 8,4 | 6,4 | 8,1 | 8,8 | 9,0 | 9,7 | 10,6 | 7,9 | 10,0 | 12,5 | 9,9 | 8,2 | 6,7 | 10,2 | 9,0 | 11,3 | 3,1 |
| 2011 | 7,8 | 5,8 | 7,9 | 6,1 | 7,8 | 9,6 | 10,2 | 7,7 | 10,3 | 12,3 | 9,6 | 7,4 | 6,1 | 8,7 | 8,3 | 10,2 | 2,7 |
| 2012 | 7,7 | 6,3 | 7,7 | 7,4 | 7,5 | 9,2 | 7,3 | 9,1 | 8,2 | 11,7 | 9,1 | 7,0 | 5,7 | 9,6 | 11,4 | 10,4 | 1,7 |
| 2013 | 8,2 | 6,7 | 8,9 | 7,7 | 7,5 | 9,4 | 7,8 | 10,8 | 8,1 | 12,5 | 10,0 | 7,6 | 5,3 | 9,9 | 11,5 | 10,2 | 3,9 |
| 2014 | 9,4 | 8,0 | 10,2 | 9,1 | 8,9 | 10,2 | 11,1 | 8,6 | 9,7 | 10,7 | 11,5 | 8,9 | 6,6 | 10,3 | 14,9 | 11,8 | 4,7 |
| 2015 | 8,4 | 8,0 | 10,2 | 9,1 | 8,9 | 10,2 | 11,1 | 8,6 | 9,7 | 10,7 | 11,5 | 8,9 | 6,6 | 10,3 | 14,9 | 11,8 | 4,7 |
| 2016 | 8,8 | 7,4 | 9,6 | 9,5 | 7,5 | 10,8 | 10,3 | 10,1 | 9,3 | 14,4 | 10,6 | 7,8 | 5,2 | 9,8 | 10,4 | 10,7 | 4,0 |
| 2017 | 8,6 | 6,0 | 8,7 | 7,3 | 9,3 | 10,1 | 12,6 | 6,8 | 10,3 | 12,9 | 11,0 | 8,8 | 8,3 | 10,5 | 9,5 | 12,0 | 1,6 |
| 2018 | 8,8 | 6,2 | 7,9 | 7,5 | 8,3 | 10,7 | 11,8 | 9,2 | 12,4 | 13,4 | 10,9 | 9,6 | 7,8 | 11,4 | 9,4 | 12,4 | 2,5 |
| 2019 | 6,8 | 5,8 | 7,4 | 4,9 | 6,4 | 8,2 | 8,1 | 6,9 | 9,1 | 11,7 | 8,4 | 4,8 | 3,9 | 5,8 | 7,4 | 7,1 | 3,3 |
| 2020 | 6,9 | 5,4 | 7,6 | 4,7 | 7,4 | 8,5 | 7,7 | 9,4 | 9,4 | 11,0 | 8,9 | 6,2 | 4,4 | 7,0 | 7,1 | 9,0 | 3,4 |
| 2021 | 8,0 | 6,1 | 7,6 | 8,1 | 9,7 | 8,4 | 8,2 | 9,1 | 7,1 | 13,7 | 9,7 | 7,8 | 7,3 | 11,3 | 9,9 | 10,7 | 1,6 |
| 2022 | 9,6 | 7,3 | 9,0 | 7,2 | 8,7 | 10,0 | 7,7 | 9,9 | 10,1 | 11,9 | 9,5 | 7,6 | 6,6 | 10,6 | 10,4 | 12,4 | 1,0 |
| 2023 | 7,1 | 5,9 | 7,2 | 5,6 | 5,5 | 8,7 | 6,4 | 8,4 | 7,7 | 11,0 | 9,8 | 6,9 | 3,6 | 8,9 | 10,6 | 18,3 | 2,7 |
| 2024 | 7,7 | 6,7 | 7,3 | 6,7 | 7,0 | 9,3 | 7,7 | 10,9 | 7,8 | 10,3 | 10,4 | 6,9 | 4,2 | 9,9 | 11,3 | 10,0 | 2,8 |
| 2025 | 9,1 | 7,5 | 7,7 | 6,6 | 7,5 | 9,4 | 7,6 | 12,3 | 7,9 | 16,8 | 10,7 | 9,2 | 7,1 | 11,8 | 12,8 | 12,1 | 5,9 |
| 2026 | 7,7 | 6,7 | 7,3 | 6,7 | 7,0 | 9,3 | 7,7 | 10,9 | 7,8 | 10,3 | 10,4 | 6,9 | 4,2 | 9,9 | 11,3 | 10,0 | 2,8 |
| 2027 | 9,0 | 7,3 | 8,9 | 8,2 | 8,4 | 10,9 | 12,0 | 12,5 | 8,0 | 13,7 | 11,2 | 10,2 | 8,4 | 10,1 | 16,9 | 9,1 | 3,6 |
| 2028 | 9,6 | 8,0 | 10,7 | 8,1 | 9,7 | 10,0 | 9,3 | 9,9 | 10,1 | 14,7 | 12,9 | 8,8 | 6,6 | 12,0 | 17,9 | 14,4 | 5,5 |
| 2029 | 7,5 | 6,8 | 8,6 | 6,1 | 7,2 | 8,7 | 8,8 | 7,3 | 8,2 | 6,3 | 9,0 | 5,1 | 5,0 | 9,2 | 15,0 | 7,3 | 3,2 |
| 2030 | 8,4 | 7,3 | 10,0 | 7,8 | 8,8 | 9,3 | 9,8 | 9,6 | 8,1 | 10,3 | 8,3 | 7,6 | 5,9 | 9,2 | 17,9 | 9,0 | 4,0 |
| 2031 | 9,7 | 8,3 | 10,3 | 9,9 | 9,6 | 11,4 | 12,3 | 8,9 | 10,1 | 12,3 | 9,3 | 10,9 | 7,4 | 11,2 | 15,3 | 11,3 | 4,2 |
| 2032 | 10,7 | 9,2 | 11,1 | 12,3 | 9,7 | 12,4 | 12,3 | 9,7 | 12,4 | 13,9 | 13,9 | 9,6 | 7,6 | 11,7 | 14,6 | 13,5 | 4,9 |
| 2033 | 8,4 | 7,4 | 8,9 | 6,9 | 7,9 | 8,9 | 11,6 | 10,4 | 9,2 | 7,2 | 12,1 | 7,4 | 5,4 | 9,3 | 14,9 | 11,3 | 4,4 |
| 2034 | 8,7 | 7,2 | 10,3 | 7,0 | 8,7 | 10,9 | 11,1 | 10,4 | 7,0 | 9,3 | 10,6 | 8,5 | 6,1 | 8,9 | 15,0 | 11,1 | 5,4 |
| 2035 | 9,6 | 8,0 | 10,8 | 10,1 | 7,1 | 12,0 | 11,8 | 9,9 | 9,5 | 14,8 | 10,6 | 10,1 | 6,3 | 11,2 | 12,6 | 12,6 | 3,1 |
| 2036 | 10,0 | 8,7 | 9,9 | 10,6 | 8,1 | 11,4 | 12,5 | 11,8 | 10,4 | 14,4 | 11,9 | 9,6 | 6,1 | 11,8 | 10,7 | 12,8 | 4,4 |
| 2037 | 7,6 | 6,0 | 8,4 | 9,7 | 7,1 | 9,8 | 8,6 | 7,9 | 8,9 | 13,5 | 10,0 | 6,1 | 3,9 | 7,5 | 12,7 | 8,8 | 4,7 |
| 2038 | 8,0 | 6,8 | 9,5 | 7,7 | 7,5 | 9,9 | 8,3 | 10,7 | 8,5 | 15,1 | 10,0 | 5,3 | 4,1 | 8,6 | 12,4 | 18,4 | 3,9 |
| 2039 | 9,3 | 8,2 | 9,2 | 7,4 | 8,0 | 11,6 | 11,8 | 14,0 | 7,1 | 12,4 | 12,4 | 7,7 | 4,9 | 10,8 | 15,2 | 11,6 | 2,1 |
| 2040 | 9,9 | 8,4 | 10,8 | 11,4 | 10,0 | 11,2 | 10,8 | 12,9 | 10,2 | 12,2 | 10,3 | 7,6 | 9,5 | 10,3 | 16,4 | 12,0 | 2,2 |

1. Katso alaviite taulukoon 26. - See note to table 26.

Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus - Source: Statistics Finland, Labour Force Survey

31. TYÖTTÖMÄT TYÖNHAKIJAT TYÖNVÄLITYKSESSÄ ELINKEINO-, LIIKENNE- JA YMPÄRISTÖKESKUSALUEITTAIN
UNEMPLOYED JOBSEEKERS AT THE EMPLOYMENT SERVICE BY ADMINISTRATIVE DISTRICT

Jatkuu - Continued

| Vuosi ja neljännes | Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusalue - Administrative district | | | | | | | | |
|-----------------------|--|---------------------|-----------|--------|-----------|----------------|------------|--------------|-----------------|
| | Uusimaa | Varsinais-Suomi | Satakunta | Häme | Pirkanmaa | Kaakkois-Suomi | Etelä-Savo | Pohjois-Savo | Pohjois-Karjala |
| Year and quarter | Henkilöä - Persons | | | | | | | | |
| 1991 | 36 000 | 16 700 | 12 700 | 15 600 | 21 800 | 15 900 | 8 500 | 12 000 | 9 300 |
| 1992 | 77 100 | 28 400 | 20 100 | 27 600 | 34 700 | 25 200 | 13 400 | 19 000 | 14 100 |
| 1993 | 108 900 | 40 200 | 24 900 | 37 700 | 44 600 | 32 600 | 17 600 | 24 700 | 17 600 |
| 1994 | 114 100 | 40 200 | 25 500 | 38 700 | 44 300 | 33 400 | 18 500 | 25 200 | 18 800 |
| 1995 | 108 400 | 36 200 | 23 700 | 35 700 | 41 100 | 31 500 | 17 500 | 24 600 | 18 700 |
| 1996 | 101 900 | 33 700 | 22 900 | 34 700 | 40 200 | 30 300 | 16 800 | 23 800 | 18 800 |
| 1997 | 89 900 | 30 500 | 21 300 | 31 600 | 37 000 | 28 900 | 15 500 | 22 000 | 17 900 |
| 1998 | 77 200 | 28 500 | 19 400 | 28 800 | 34 000 | 26 600 | 14 200 | 20 500 | 16 900 |
| 1999 | 67 400 | 27 300 | 19 400 | 26 800 | 31 700 | 25 800 | 13 400 | 19 400 | 15 700 |
| 2000 | 59 400 | 25 300 | 18 200 | 24 500 | 30 000 | 24 200 | 12 600 | 18 400 | 14 800 |
| 2001 | 55 800 | 23 000 | 16 900 | 22 900 | 28 200 | 22 200 | 11 900 | 17 600 | 14 100 |
| 2002 | 57 200 | 21 700 | 16 100 | 22 100 | 27 100 | 21 500 | 10 700 | 16 100 | 13 500 |
| 2003 | 59 900 | 22 800 | 15 600 | 21 600 | 27 900 | 20 700 | 9 900 | 15 300 | 13 100 |
| 2004 | 62 000 | 23 000 | 15 900 | 21 400 | 27 600 | 20 400 | 9 800 | 15 000 | 12 900 |
| 2005 | 60 000 | 20 800 | 14 400 | 20 600 | 26 100 | 19 700 | 9 400 | 14 400 | 12 300 |
| 2006 ² | 54 700 | 18 200 | 12 400 | 19 100 | 22 800 | 17 600 | 8 500 | 13 100 | 11 400 |
| 2007 | 46 400 | 15 800 | 10 600 | 16 300 | 20 000 | 15 700 | 7 400 | 11 700 | 10 500 |
| 2008 | 41 800 | 14 800 | 9 800 | 15 300 | 19 700 | 15 000 | 6 900 | 11 000 | 10 200 |
| 2009 | 57 300 | 20 800 | 11 700 | 20 800 | 27 900 | 18 500 | 8 200 | 14 100 | 11 900 |
| 2010 | 60 500 | 22 600 ¹ | 11 600 | 20 900 | 28 300 | 18 100 | 8 100 | 13 400 | 10 700 |
| 2011 | 55 700 | 21 400 | 10 900 | 18 700 | 25 200 | 17 300 | 7 400 | 12 200 | 9 900 |
| 2012 | 57 800 | 22 300 | 10 900 | 18 900 | 25 800 | 17 900 | 7 800 | 12 400 | 10 700 |
| 2013 ³ | 70 800 | 26 100 | 12 100 | 21 700 | 31 300 | 19 300 | 8 400 | 13 700 | 11 600 |
| 2014 | 82 900 | 28 400 | 13 100 | 23 800 | 34 600 | 21 100 | 9 000 | 14 400 | 11 600 |
| 2015 | 93 800 | 30 100 | 14 300 | 25 200 | 36 900 | 22 400 | 9 800 | 15 800 | 12 400 |
| 2016 | 95 800 | 29 700 | 14 300 | 23 900 | 37 500 | 22 200 | 9 400 | 15 200 | 12 600 |
| 2003 I | 59 300 | 23 100 | 16 300 | 22 200 | 28 500 | 21 900 | 10 800 | 16 500 | 13 800 |
| 2003 II | 59 000 | 22 100 | 15 100 | 21 000 | 27 200 | 20 000 | 9 600 | 14 900 | 13 800 |
| 2003 III | 61 800 | 23 100 | 15 300 | 21 700 | 27 900 | 20 100 | 9 500 | 14 700 | 12 800 |
| 2003 IV | 59 500 | 22 800 | 15 600 | 21 400 | 27 800 | 20 800 | 9 900 | 15 200 | 12 800 |
| 2004 I | 62 400 | 24 100 | 16 800 | 22 400 | 28 600 | 21 300 | 10 300 | 16 000 | 13 400 |
| 2004 II | 61 800 | 22 700 | 15 600 | 21 000 | 27 500 | 19 900 | 9 500 | 14 900 | 12 900 |
| 2004 III | 63 500 | 23 000 | 15 500 | 21 300 | 27 600 | 20 100 | 9 400 | 14 600 | 12 700 |
| 2004 IV | 60 400 | 22 300 | 15 700 | 20 900 | 26 800 | 20 500 | 9 800 | 14 600 | 12 800 |
| 2005 I | 61 400 | 22 500 | 15 600 | 21 700 | 27 000 | 20 900 | 10 300 | 15 200 | 13 100 |
| 2005 II | 59 600 | 20 700 | 13 900 | 20 300 | 25 600 | 19 300 | 9 100 | 13 900 | 12 100 |
| 2005 III | 61 500 | 20 800 | 14 000 | 20 400 | 25 700 | 19 100 | 9 500 | 14 300 | 12 200 |
| 2005 IV | 57 300 | 19 100 | 14 000 | 20 100 | 25 300 | 19 300 | 9 300 | 14 100 | 11 800 |
| 2006 ² I | 57 400 | 19 300 | 13 600 | 20 600 | 24 400 | 19 100 | 9 600 | 14 400 | 12 300 |
| 2006 ² II | 55 000 | 18 100 | 12 300 | 19 000 | 22 800 | 17 100 | 8 200 | 12 800 | 11 300 |
| 2006 ² III | 55 800 | 18 500 | 12 100 | 18 900 | 22 900 | 17 300 | 8 100 | 12 700 | 11 400 |
| 2006 ² IV | 50 800 | 17 000 | 11 700 | 17 800 | 21 200 | 17 100 | 8 000 | 12 300 | 10 600 |
| 2007 I | 49 300 | 16 900 | 11 600 | 17 600 | 20 900 | 17 200 | 8 300 | 12 700 | 10 900 |
| 2007 II | 46 800 | 15 700 | 10 200 | 16 100 | 19 500 | 15 200 | 7 200 | 11 300 | 10 300 |
| 2007 III | 47 300 | 16 000 | 10 400 | 16 400 | 19 600 | 15 200 | 7 000 | 11 500 | 10 500 |
| 2007 IV | 42 300 | 14 800 | 10 200 | 15 400 | 19 300 | 15 200 | 7 200 | 11 200 | 10 300 |
| 2008 I | 41 900 | 15 000 | 10 100 | 15 700 | 19 600 | 15 900 | 7 300 | 11 700 | 10 600 |
| 2008 II | 40 900 | 14 200 | 9 100 | 14 500 | 18 600 | 14 300 | 6 400 | 9 800 | 9 800 |
| 2008 III | 42 600 | 14 900 | 9 500 | 15 000 | 19 700 | 14 300 | 6 500 | 10 500 | 10 000 |
| 2008 IV | 41 600 | 15 200 | 9 800 | 16 100 | 20 800 | 15 400 | 7 200 | 11 600 | 10 500 |
| 2009 I | 49 700 | 18 600 | 11 300 | 19 600 | 25 200 | 17 800 | 8 200 | 14 100 | 12 000 |
| 2009 II | 55 300 | 19 600 | 11 200 | 20 000 | 26 700 | 17 700 | 7 800 | 13 600 | 12 000 |
| 2009 III | 61 900 | 22 000 | 11 800 | 21 300 | 29 500 | 18 800 | 8 100 | 14 100 | 12 000 |
| 2009 IV | 62 100 | 23 200 | 12 400 | 22 400 | 30 200 | 19 700 | 8 700 | 14 600 | 11 500 |
| 2010 I | 62 600 | 23 700 ¹ | 12 500 | 22 400 | 30 400 | 19 600 | 9 000 | 15 100 | 11 500 |
| 2010 II | 60 700 | 22 200 | 11 200 | 20 600 | 28 300 | 17 600 | 7 800 | 13 300 | 10 600 |
| 2010 III | 61 900 | 22 500 | 11 200 | 20 500 | 28 100 | 17 400 | 7 600 | 12 800 | 10 500 |
| 2010 IV | 56 800 | 21 900 | 11 200 | 20 000 | 26 600 | 17 900 | 7 800 | 12 600 | 9 900 |
| 2011 I | 56 900 | 22 600 | 11 700 | 20 300 | 26 700 | 18 400 | 8 200 | 13 400 | 10 400 |
| 2011 II | 55 400 | 20 900 | 10 600 | 18 300 | 25 000 | 16 700 | 7 100 | 11 800 | 9 600 |
| 2011 III | 57 100 | 21 600 | 10 700 | 18 200 | 25 000 | 16 600 | 7 100 | 11 800 | 9 800 |
| 2011 IV | 53 600 | 20 600 | 10 600 | 17 900 | 24 100 | 17 400 | 7 400 | 11 800 | 9 900 |
| 2012 I | 55 700 | 21 400 | 11 200 | 19 300 | 25 300 | 18 500 | 8 200 | 12 900 | 11 000 |
| 2012 II | 56 100 | 20 900 | 10 100 | 18 000 | 24 300 | 17 200 | 7 500 | 11 800 | 10 500 |
| 2012 III | 60 100 | 23 100 | 10 800 | 18 700 | 26 200 | 17 400 | 7 500 | 12 000 | 10 700 |
| 2012 IV | 59 500 | 23 700 | 11 600 | 19 600 | 27 400 | 18 500 | 8 000 | 12 800 | 10 800 |
| 2013 I | 66 000 | 26 000 | 12 500 | 21 700 | 30 400 | 19 800 | 8 800 | 14 200 | 11 900 |
| 2013 II | 68 500 | 25 400 | 11 500 | 20 700 | 30 000 | 18 400 | 8 100 | 13 000 | 11 300 |
| 2013 III ³ | 74 600 | 26 500 | 11 900 | 21 700 | 31 900 | 18 900 | 8 200 | 13 400 | 11 500 |
| 2013 IV | 74 100 | 26 600 | 12 400 | 22 500 | 33 100 | 20 000 | 8 700 | 14 000 | 11 500 |
| 2014 I | 79 000 | 27 800 | 13 100 | 23 900 | 34 400 | 21 300 | 9 200 | 14 700 | 12 000 |
| 2014 II | 81 000 | 27 400 | 12 600 | 22 900 | 33 500 | 20 500 | 8 600 | 13 800 | 11 300 |
| 2014 III | 86 400 | 29 200 | 13 100 | 23 700 | 34 700 | 20 600 | 8 800 | 14 100 | 11 500 |
| 2014 IV | 85 400 | 29 400 | 13 800 | 24 700 | 35 700 | 22 000 | 9 300 | 15 200 | 11 800 |
| 2015 I | 90 700 | 30 200 | 14 700 | 26 000 | 37 300 | 22 800 | 10 000 | 16 300 | 12 600 |
| 2015 II | 92 900 | 29 300 | 13 800 | 24 800 | 36 900 | 21 700 | 9 500 | 15 400 | 12 400 |
| 2015 III | 97 900 | 30 600 | 14 100 | 25 000 | 37 000 | 22 000 | 9 800 | 15 700 | 12 400 |
| 2015 IV | 93 800 | 30 100 | 14 400 | 25 100 | 37 300 | 23 100 | 10 000 | 15 900 | 12 300 |
| 2016 I | 96 400 | 30 500 | 14 800 | 25 300 | 38 200 | 23 500 | 10 100 | 16 300 | 12 900 |
| 2016 II | 96 000 | 29 500 | 13 800 | 23 500 | 37 200 | 21 800 | 9 300 | 15 100 | 12 600 |
| 2016 III | 98 900 | 30 200 | 13 900 | 23 500 | 38 000 | 21 400 | 9 200 | 14 700 | 12 500 |
| 2016 IV | 91 800 | 28 800 | 14 800 | 23 300 | 36 600 | 22 200 | 9 100 | 14 600 | 12 300 |
| 2017 I | 89 600 | 27 700 | 13 600 | 23 400 | 33 700 | 22 200 | 9 300 | 14 800 | 12 700 |
| 2017 II | 85 700 | 25 400 | 11 900 | 21 700 | 29 400 | 19 800 | 8 200 | 13 600 | 12 200 |

1. Katso alaviite taulukkoon 26. - See note to table 26.

2. Katso alaviite taulukkoon 29. - See note to table 29.

3. Katso alaviite 2 taulukkoon 13. - See note 2 to table 13.

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

Source: The Ministry of Economic Affairs and Employment, Employment Service Statistics

31. TYÖTTÖMÄT TYÖNHAKUJAT TYÖNVÄLITYKSESSÄ ELINKEINO-, LIIKENNE- JA YMPÄRISTÖKESKUSALUEITTAIN
UNEMPLOYED JOBSEEKERS AT THE EMPLOYMENT SERVICE BY ADMINISTRATIVE DISTRICT

Jatkoa - Continued

| Vuosi ja neljännes | Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusalue - Administrative district | | | | | | | | |
|-----------------------|--|--------------------|-----------|-------------------|--------|--------|------------------|----------|--------------------------|
| | Keski-Suomi | Etelä-Pohjanmaa | Pohjanmaa | Pohjois-Pohjanmaa | Kainuu | Lappi | Ahvenanmaa | Ulkomaat | Koko maa - Whole country |
| Year and quarter | Henkilöä - Persons | | | | | | | | |
| 1991 | 12 600 | 8 500 | 9 300 | 16 100 | 5 900 | 12 400 | | | 213 200 |
| 1992 | 20 100 | 13 300 | 15 000 | 25 100 | 9 100 | 19 900 | | | 363 100 |
| 1993 | 26 800 | 18 000 | 19 700 | 34 000 | 10 900 | 24 000 | | | 482 200 |
| 1994 | 28 100 | 18 100 | 19 900 | 34 600 | 10 500 | 24 500 | | | 494 200 |
| 1995 | 26 400 | 16 800 | 18 200 | 32 800 | 10 500 | 24 000 | | | 466 000 |
| 1996 | 25 100 | 15 600 | 17 400 | 31 900 | 10 800 | 24 000 | | | 448 000 |
| 1997 | 23 600 | 13 600 | 15 700 | 29 000 | 10 100 | 22 400 | | | 409 000 |
| 1998 | 22 300 | 11 800 | 14 400 | 27 600 | 9 200 | 21 300 | | | 372 400 |
| 1999 | 21 300 | 11 300 | 13 800 | 26 100 | 8 700 | 20 000 | | | 348 100 |
| 2000 | 19 600 | 10 300 | 12 700 | 23 800 | 8 600 | 18 700 | | | 321 100 |
| 2001 | 18 900 | 9 900 | 11 600 | 23 300 | 8 400 | 17 700 | | | 302 200 |
| 2002 | 18 100 | 9 300 | 10 700 | 23 200 | 8 000 | 16 200 | | | 294 000 |
| 2003 | 17 800 | 8 900 | 10 400 | 22 600 | 7 400 | 15 000 | | | 288 800 |
| 2004 | 17 500 | 8 500 | 10 200 | 22 400 | 7 100 | 14 600 | | | 288 400 |
| 2005 | 17 100 | 8 100 | 9 700 | 21 600 | 6 900 | 14 300 | | | 275 300 |
| 2006 ² | 15 700 | 7 100 | 8 300 | 19 700 | 6 200 | 13 000 | | 20 | 247 900 |
| 2007 | 14 300 | 6 200 | 6 800 | 17 500 | 5 400 | 11 100 | | 20 | 215 800 |
| 2008 | 13 600 | 6 000 | 6 300 | 17 300 | 4 900 | 10 400 | | 30 | 202 900 |
| 2009 | 16 400 | 8 700 | 8 700 | 22 100 | 5 500 | 12 200 | | 60 | 264 800 |
| 2010 | 16 200 | 7 900 ¹ | 8 500 | 21 100 | 5 000 | 11 500 | 430 | 50 | 264 800 |
| 2011 | 15 400 | 6 800 | 7 500 | 19 800 | 4 500 | 10 700 | 400 | 40 | 243 900 |
| 2012 | 16 400 | 7 200 | 7 700 | 21 100 | 4 600 | 11 100 | 460 | 60 | 253 200 |
| 2013 ³ | 18 700 | 8 100 | 8 800 | 24 800 | 5 400 | 12 700 | 510 | 90 | 294 100 |
| 2014 | 20 900 | 8 800 | 9 800 | 26 700 | 6 000 | 13 600 | 580 | 120 | 325 700 |
| 2015 | 22 000 | 9 600 | 10 600 | 28 400 | 5 900 | 13 900 | 560 | 150 | 351 900 |
| 2016 | 21 100 | 9 200 | 11 200 | 27 400 | 5 100 | 13 300 | 540 | 160 | 348 800 |
| 2004 I | 18 000 | 9 200 | 10 600 | 23 200 | 7 400 | 14 900 | | | 298 500 |
| 2004 II | 17 500 | 8 300 | 10 200 | 22 300 | 7 000 | 14 800 | | | 285 900 |
| 2004 III | 17 400 | 8 100 | 10 300 | 22 100 | 6 800 | 14 300 | | | 286 800 |
| 2004 IV | 17 100 | 8 400 | 9 800 | 21 900 | 7 000 | 14 400 | | | 282 400 |
| 2005 I | 17 600 | 8 800 | 10 100 | 22 600 | 7 300 | 15 000 | | | 289 000 |
| 2005 II | 16 800 | 7 800 | 9 400 | 21 200 | 6 700 | 14 500 | | | 271 000 |
| 2005 III | 17 100 | 7 900 | 9 800 | 21 500 | 6 700 | 14 000 | | | 274 700 |
| 2005 IV | 16 800 | 7 900 | 9 400 | 21 400 | 6 800 | 13 900 | | | 266 600 |
| 2006 ² I | 16 800 | 8 100 | 9 100 | 21 800 | 6 900 | 14 200 | | 20 | 267 500 |
| 2006 II | 15 500 | 6 800 | 8 100 | 19 600 | 6 200 | 13 200 | | 20 | 246 000 |
| 2006 III | 15 600 | 6 900 | 8 200 | 19 300 | 6 000 | 12 500 | | 20 | 245 900 |
| 2006 IV | 15 000 | 6 800 | 7 600 | 18 400 | 5 900 | 12 000 | | 20 | 232 100 |
| 2007 I | 15 100 | 6 700 | 7 400 | 18 500 | 6 000 | 11 900 | | 20 | 231 000 |
| 2007 II | 14 000 | 5 800 | 6 800 | 17 300 | 5 400 | 11 200 | | 20 | 212 600 |
| 2007 III | 14 300 | 6 000 | 6 900 | 17 300 | 5 100 | 10 800 | | 20 | 214 700 |
| 2007 IV | 13 800 | 6 200 | 6 200 | 16 800 | 5 000 | 10 600 | | 20 | 204 700 |
| 2008 I | 14 100 | 6 300 | 6 300 | 17 300 | 5 200 | 10 800 | | 30 | 207 700 |
| 2008 II | 13 200 | 5 900 | 5 900 | 16 800 | 4 800 | 10 300 | | 30 | 194 400 |
| 2008 III | 13 400 | 5 700 | 6 300 | 17 200 | 4 600 | 10 100 | | 30 | 200 500 |
| 2008 IV | 13 800 | 6 700 | 6 700 | 17 900 | 5 200 | 10 400 | | 40 | 209 000 |
| 2009 I | 15 800 | 8 500 | 8 100 | 21 200 | 5 900 | 11 900 | | 50 | 247 900 |
| 2009 II | 16 100 | 8 100 | 8 300 | 21 900 | 5 600 | 12 400 | | 60 | 256 200 |
| 2009 III | 16 700 | 8 600 | 9 200 | 22 500 | 5 200 | 12 200 | | 60 | 274 000 |
| 2009 IV | 16 900 | 9 500 | 9 400 | 22 700 | 5 400 | 12 300 | | 70 | 281 100 |
| 2010 I | 17 400 | 9 300 | 9 500 | 23 000 | 5 500 | 12 400 | 470 ¹ | 70 | 284 500 |
| 2010 II | 15 900 | 7 700 | 8 700 | 21 100 | 5 000 | 11 800 | 430 | 50 | 263 000 |
| 2010 III | 15 900 | 7 300 | 8 300 | 20 400 | 4 800 | 11 000 | 400 | 40 | 260 700 |
| 2010 IV | 15 500 | 7 300 | 7 700 | 19 800 | 4 700 | 10 800 | 420 | 40 | 251 000 |
| 2011 I | 16 100 | 7 700 | 7 900 | 20 700 | 5 000 | 11 100 | 430 | 40 | 257 500 |
| 2011 II | 15 000 | 6 300 | 7 200 | 19 400 | 4 400 | 10 700 | 370 | 40 | 238 900 |
| 2011 III | 15 200 | 6 500 | 7 400 | 19 600 | 4 300 | 10 500 | 400 | 40 | 241 800 |
| 2011 IV | 15 400 | 6 900 | 7 300 | 19 300 | 4 400 | 10 400 | 410 | 40 | 237 300 |
| 2012 I | 16 500 | 7 600 | 7 800 | 21 000 | 4 700 | 11 100 | 460 | 50 | 252 700 |
| 2012 II | 15 800 | 6 600 | 7 400 | 20 300 | 4 400 | 11 200 | 400 | 60 | 242 500 |
| 2012 III | 16 300 | 6 800 | 7 800 | 21 100 | 4 400 | 10 800 | 450 | 60 | 254 400 |
| 2012 IV | 17 100 | 7 600 | 7 700 | 22 100 | 4 700 | 11 300 | 510 | 70 | 263 000 |
| 2013 I | 18 700 | 8 500 | 8 800 | 24 500 | 5 400 | 12 200 | 570 | 80 | 290 100 |
| 2013 II | 17 900 | 7 400 | 8 500 | 24 300 | 5 100 | 12 600 | 440 | 80 | 283 400 |
| 2013 III ³ | 18 600 | 8 000 | 9 100 | 25 000 | 5 300 | 12 800 | 480 | 80 | 297 900 |
| 2013 IV | 19 700 | 8 600 | 9 000 | 25 300 | 5 900 | 13 200 | 540 | 100 | 305 100 |
| 2014 I | 21 300 | 9 200 | 9 500 | 26 500 | 6 200 | 13 600 | 590 | 120 | 322 300 |
| 2014 II | 20 500 | 8 000 | 9 300 | 26 000 | 5 800 | 13 700 | 570 | 110 | 315 600 |
| 2014 III | 20 700 | 8 400 | 10 000 | 26 800 | 5 800 | 13 600 | 570 | 120 | 328 100 |
| 2014 IV | 21 200 | 9 600 | 10 300 | 27 700 | 6 200 | 13 600 | 610 | 130 | 336 500 |
| 2015 I | 22 600 | 10 200 | 10 800 | 28 900 | 6 200 | 13 900 | 600 | 150 | 354 000 |
| 2015 II | 21 900 | 8 900 | 10 300 | 28 000 | 5 900 | 14 100 | 530 | 150 | 345 700 |
| 2015 III | 22 100 | 9 300 | 10 800 | 28 500 | 5 700 | 13 900 | 530 | 150 | 355 200 |
| 2015 IV | 21 600 | 10 000 | 10 700 | 28 000 | 5 800 | 13 700 | 580 | 160 | 352 600 |
| 2016 I | 22 000 | 10 100 | 11 400 | 28 500 | 5 700 | 13 700 | 570 | 170 | 360 000 |
| 2016 II | 21 100 | 8 900 | 11 000 | 26 800 | 5 300 | 13 800 | 520 | 160 | 346 400 |
| 2016 III | 21 100 | 8 900 | 11 600 | 27 400 | 4 800 | 13 300 | 530 | 160 | 350 100 |
| 2016 IV | 20 400 | 9 000 | 10 900 | 26 700 | 4 700 | 12 600 | 530 | 160 | 338 500 |
| 2017 I | 19 700 | 8 800 | 10 800 | 26 700 | 4 700 | 12 400 | 590 | 150 | 330 800 |
| 2017 II | 17 600 | 7 400 | 9 800 | 25 200 | 4 400 | 12 200 | 540 | 140 | 305 300 |

32. TYÖTÖMYYDEN KESTO KESKIMÄÄRIN ELINKENO-, LIKENNE- JA YMPÄRISTÖKESKUSALUEITTAIN
THE AVERAGE DURATION OF UNEMPLOYMENT BY ADMINISTRATIVE DISTRICT

| Vuosi ja neljännes Year and quarter | Koko maa Whole country | Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskussalue - Administrative district | | | | | | | | | | | | | Lapin maa Lapland | Ahvenanmaa Åland | Ulkomaat Foreign |
|--|---------------------------|---|------------------------------------|------------------------|--------------|------------------------|----------------------------------|--------------------------|------------------------------|--------------------|--------------------------|------------------------------------|------------------------|------------------------------|----------------------|---------------------|---------------------|
| | | Uusimaa Uusimaa | Varsinais-Suomi Varsinais-Suomi | Satakunta Satakunta | Häme Häme | Pirkanmaa Pirkanmaa | Kaakkois-Suomi Kaakkois-Suomi | Etelä-Savo Etelä-Savo | Pohjois-Savo Pohjois-Savo | Karjala Karjala | Keskisuomi Keskisuomi | Etelä-Pohjanmaa Etelä-Pohjanmaa | Pohjanmaa Pohjanmaa | P.-Pohjanmaa P.-Pohjanmaa | | | |
| Viikko - Weeks | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1991 | 16 | 13 | 17 | 19 | 16 | 17 | 17 | 17 | 15 | 15 | 19 | 15 | 17 | 14 | 13 | 13 | |
| 1992 | 22 | 24 | 23 | 26 | 23 | 23 | 23 | 22 | 21 | 20 | 24 | 21 | 22 | 20 | 19 | 20 | |
| 1993 | 30 | 33 | 31 | 32 | 32 | 31 | 31 | 30 | 28 | 24 | 22 | 21 | 22 | 20 | 20 | 21 | |
| 1994 | 39 | 44 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 38 | 34 | 30 | 42 | 37 | 39 | 34 | 27 | 32 | |
| 1995 | 45 | 51 | 45 | 46 | 51 | 48 | 47 | 45 | 38 | 36 | 50 | 41 | 49 | 39 | 29 | 39 | |
| 1996 | 48 | 54 | 47 | 48 | 55 | 49 | 50 | 48 | 43 | 41 | 53 | 41 | 48 | 42 | 32 | 36 | |
| 1997 | 51 | 57 | 48 | 50 | 52 | 52 | 52 | 49 | 46 | 45 | 57 | 38 | 52 | 44 | 36 | 41 | |
| 1998 | 52 | 59 | 51 | 51 | 65 | 53 | 53 | 50 | 45 | 48 | 59 | 37 | 54 | 46 | 36 | 43 | |
| 1999 | 52 | 58 | 52 | 51 | 65 | 51 | 51 | 50 | 43 | 50 | 59 | 36 | 52 | 44 | 37 | 44 | |
| 2000 | 51 | 56 | 53 | 52 | 64 | 51 | 52 | 50 | 41 | 50 | 59 | 35 | 52 | 44 | 37 | 44 | |
| 2001 | 51 | 55 | 50 | 53 | 64 | 51 | 54 | 52 | 42 | 49 | 58 | 35 | 51 | 44 | 38 | 44 | |
| 2002 | 50 | 53 | 47 | 52 | 63 | 51 | 51 | 52 | 41 | 49 | 56 | 34 | 50 | 43 | 37 | 44 | |
| 2003 | 47 | 50 | 45 | 50 | 60 | 49 | 49 | 47 | 39 | 47 | 52 | 33 | 46 | 42 | 35 | 38 | |
| 2004 | 46 | 50 | 44 | 48 | 59 | 48 | 48 | 44 | 38 | 47 | 52 | 33 | 45 | 41 | 34 | 35 | |
| 2005 | 47 | 51 | 45 | 49 | 57 | 49 | 50 | 43 | 37 | 48 | 51 | 33 | 45 | 41 | 34 | 35 | |
| 2006 ^{2,3} | 45 | 49 | 44 | 48 | 51 | 48 | 46 | 42 | 35 | 46 | 48 | 33 | 45 | 39 | 35 | 35 | |
| 2007 | 43 | 47 | 41 | 49 | 49 | 47 | 45 | 43 | 35 | 43 | 47 | 32 | 43 | 36 | 34 | 32 | 79 |
| 2008 | 40 | 42 | 37 | 47 | 46 | 44 | 42 | 40 | 34 | 40 | 45 | 31 | 38 | 34 | 31 | 29 | 87 |
| 2009 | 32 | 32 | 29 | 37 | 37 | 35 | 34 | 35 | 30 | 35 | 38 | 26 | 28 | 30 | 26 | 25 | 50 |
| 2010 | 36 | 35 | 34 ¹ | 38 | 41 | 40 | 37 | 37 | 34 | 35 | 42 | 31 | 31 | 33 | 27 | 28 | 62 |
| 2011 | 40 | 39 | 40 | 42 | 47 | 46 | 45 | 41 | 39 | 38 | 47 | 33 | 36 | 36 | 30 | 32 | 72 |
| 2012 | 43 | 42 | 43 | 47 | 48 | 49 | 45 | 43 | 44 | 42 | 51 | 34 | 39 | 38 | 34 | 36 | 66 |
| 2013 ⁴ | 48 | 46 | 46 | 48 | 54 | 48 | 46 | 45 | 45 | 47 | 52 | 35 | 42 | 43 | 35 | 39 | 53 |
| 2014 | 48 | 48 | 42 | 48 | 54 | 48 | 46 | 45 | 46 | 47 | 46 | 37 | 44 | 40 | 40 | 46 | 53 |
| 2015 | 52 | 55 | 50 | 53 | 56 | 53 | 51 | 50 | 49 | 47 | 61 | 37 | 44 | 47 | 43 | 46 | 50 |
| 2016 | 57 | 64 | 55 | 51 | 61 | 58 | 55 | 54 | 55 | 52 | 66 | 39 | 46 | 51 | 47 | 49 | 52 |
| 2017 | 38 | 39 | 38 | 40 | 44 | 44 | 39 | 38 | 36 | 37 | 44 | 31 | 34 | 35 | 28 | 30 | 69 |
| 2018 | 41 | 41 | 39 | 40 | 42 | 46 | 42 | 42 | 40 | 39 | 48 | 35 | 37 | 36 | 30 | 31 | 76 |
| 2019 | 41 | 41 | 40 | 42 | 47 | 47 | 42 | 42 | 41 | 39 | 48 | 34 | 37 | 36 | 31 | 31 | 76 |
| 2020 | 41 | 40 | 43 | 43 | 47 | 47 | 42 | 42 | 41 | 39 | 48 | 32 | 37 | 36 | 31 | 33 | 75 |
| 2021 | 42 | 41 | 40 | 43 | 47 | 47 | 42 | 41 | 39 | 48 | 34 | 37 | 36 | 31 | 33 | 33 | |
| 2022 | 45 | 43 | 41 | 45 | 50 | 49 | 46 | 45 | 46 | 44 | 53 | 37 | 40 | 40 | 36 | 36 | 66 |
| 2023 | 43 | 41 | 42 | 46 | 49 | 49 | 46 | 45 | 46 | 43 | 51 | 35 | 39 | 39 | 34 | 37 | 69 |
| 2024 | 43 | 41 | 45 | 47 | 51 | 51 | 44 | 43 | 44 | 43 | 50 | 32 | 39 | 38 | 33 | 36 | 64 |
| 2025 | 42 | 41 | 41 | 45 | 46 | 51 | 44 | 42 | 43 | 42 | 49 | 32 | 39 | 38 | 33 | 37 | 51 |
| 2026 | 45 | 42 | 43 | 48 | 49 | 55 | 48 | 46 | 47 | 45 | 52 | 36 | 41 | 40 | 36 | 38 | 53 |
| 2027 | 45 | 42 | 43 | 49 | 49 | 55 | 47 | 47 | 46 | 46 | 53 | 34 | 41 | 41 | 36 | 40 | 58 |
| 2028 | 45 | 45 | 42 | 48 | 49 | 56 | 45 | 46 | 45 | 45 | 52 | 33 | 41 | 40 | 35 | 40 | 49 |
| 2029 | 46 | 46 | 43 | 48 | 49 | 56 | 46 | 46 | 45 | 45 | 52 | 33 | 41 | 41 | 37 | 42 | 48 |
| 2030 | 48 | 48 | 46 | 51 | 53 | 55 | 50 | 48 | 49 | 46 | 59 | 37 | 42 | 43 | 40 | 44 | 45 |
| 2031 | 49 | 50 | 50 | 52 | 52 | 52 | 48 | 47 | 47 | 45 | 58 | 35 | 43 | 44 | 41 | 46 | 55 |
| 2032 | 50 | 52 | 48 | 51 | 53 | 52 | 50 | 48 | 47 | 45 | 58 | 35 | 43 | 45 | 41 | 46 | 51 |
| 2033 | 52 | 55 | 51 | 54 | 56 | 52 | 51 | 50 | 50 | 48 | 61 | 39 | 45 | 47 | 43 | 45 | 48 |
| 2034 | 53 | 56 | 53 | 57 | 57 | 53 | 53 | 51 | 50 | 48 | 61 | 38 | 44 | 48 | 44 | 47 | 53 |
| 2035 | 53 | 59 | 51 | 52 | 57 | 52 | 53 | 52 | 49 | 45 | 61 | 36 | 44 | 48 | 44 | 47 | 53 |
| 2036 | 55 | 61 | 53 | 51 | 58 | 55 | 52 | 53 | 50 | 49 | 63 | 37 | 44 | 50 | 45 | 49 | 44 |
| 2037 | 58 | 64 | 55 | 52 | 62 | 59 | 57 | 55 | 57 | 53 | 68 | 40 | 46 | 51 | 50 | 50 | 56 |
| 2038 | 58 | 65 | 56 | 52 | 62 | 59 | 55 | 53 | 57 | 51 | 68 | 38 | 48 | 51 | 45 | 50 | 56 |
| 2039 | 58 | 65 | 56 | 52 | 62 | 59 | 55 | 53 | 57 | 51 | 68 | 38 | 48 | 51 | 45 | 50 | 56 |
| 2040 | 58 | 65 | 56 | 52 | 62 | 59 | 55 | 53 | 57 | 51 | 68 | 38 | 48 | 51 | 45 | 50 | 56 |
| 2041 | 58 | 65 | 56 | 52 | 62 | 59 | 55 | 53 | 57 | 51 | 68 | 38 | 48 | 51 | 45 | 50 | 56 |
| 2042 | 58 | 65 | 56 | 52 | 62 | 59 | 55 | 53 | 57 | 51 | 68 | 38 | 48 | 51 | 45 | 50 | 56 |
| 2043 | 58 | 65 | 56 | 52 | 62 | 59 | 55 | 53 | 57 | 51 | 68 | 38 | 48 | 51 | 45 | 50 | 56 |
| 2044 | 58 | 65 | 56 | 52 | 62 | 59 | 55 | 53 | 57 | 51 | 68 | 38 | 48 | 51 | 45 | 50 | 56 |
| 2045 | 58 | 65 | 56 | 52 | 62 | 59 | 55 | 53 | 57 | 51 | 68 | 38 | 48 | 51 | 45 | 50 | 56 |
| 2046 | 58 | 65 | 56 | 52 | 62 | 59 | 55 | 53 | 57 | 51 | 68 | 38 | 48 | 51 | 45 | 50 | 56 |
| 2047 | 58 | 65 | 56 | 52 | 62 | 59 | 55 | 53 | 57 | 51 | 68 | 38 | 48 | 51 | 45 | 50 | 56 |
| 2048 | 58 | 65 | 56 | 52 | 62 | 59 | 55 | 53 | 57 | 51 | 68 | 38 | 48 | 51 | 45 | 50 | 56 |
| 2049 | 58 | 65 | 56 | 52 | 62 | 59 | 55 | 53 | 57 | 51 | 68 | 38 | 48 | 51 | 45 | 50 | 56 |
| 2050 | 58 | 65 | 56 | 52 | 62 | 59 | 55 | 53 | 57 | 51 | 68 | 38 | 48 | 51 | 45 | 50 | 56 |
| 2051 | 58 | 65 | 56 | 52 | 62 | 59 | 55 | 53 | 57 | 51 | 68 | 38 | 48 | 51 | 45 | 50 | 56 |
| 2052 | 58 | 65 | 56 | 52 | 62 | 59 | 55 | 53 | 57 | 51 | 68 | 38 | 48 | 51 | 45 | 50 | 56 |
| 2053 | 58 | 65 | 56 | 52 | 62 | 59 | 55 | 53 | 57 | 51 | 68 | 38 | 48 | 51 | 45 | 50 | 56 |
| 2054 | 58 | 65 | 56 | 52 | 62 | 59 | 55 | 53 | 57 | 51 | 68 | 38 | 48 | 51 | 45 | 50 | 56 |
| 2055 | 58 | 65 | 56 | 52 | 62 | 59 | 55 | 53 | 57 | 51 | 68 | 38 | 48 | 51 | 45 | 50 | 56 |
| 2056 | 58 | 65 | 56 | 52 | 62 | 59 | 55 | 53 | 57 | 51 | 68 | 38 | 48 | 51 | 45 | 50 | 56 |
| 2057 | 58 | 65 | 56 | 52 | 62 | 59 | 55 | 53 | 57 | 51 | 68 | 38 | 48 | 51 | 45 | 50 | 56 |
| 2058 | 58 | 65 | 56 | 52 | 62 | 59 | 55 | 53 | 57 | 51 | 68 | 38 | 48 | 51 | 45 | 50 | 56 |
| 2059 | 58 | 65 | 56 | 52 | 62 | 59 | 55 | 53 | 57 | 51 | 68 | 38 | 48 | 51 | 45 | 50 | 56 |
| 2060 | 58 | 65 | 56 | 52 | 62 | 59 | 55 | 53 | 57 | 51 | 68 | 38 | 48 | 51 | 45 | 50 | 56 |
| 2061 | 58 | 65 | 56 | 52 | 62 | 59 | 55 | 53 | 57 | 51 | 68 | 38 | 48 | 51 | 45 | 50 | 56 |
| 2062 | 58 | 65 | 56 | 52 | 62 | 59 | 55 | 53 | 57 | 51 | 68 | 38 | 48 | 51 | 45 | 50 | 56 |
| 2063 | 58 | 65 | 56 | 52 | 62 | 59 | 55 | 53 | 57 | 51 | 68 | 38 | 48 | 51 | 45 | 50 | 56 |
| 2064 | 58 | 65 | 56 | 52 | 62 | 59 | 55 | 53 | 57 | 51 | 68 | 38 | 48 | 51 | 45 | 50 | 56 |
| 2065 | 58 | 65 | 56 | 52 | 62 | 59 | 55 | 53 | 57 | 51 | 68 | 38 | 48 | 51 | 45 | 50 | 56 |
| 2066 | 58 | 65 | 56 | 52 | 62 | 59 | 55 | 53 | 57 | 51 | 68 | 38 | 48 | 51 | 45 | 50 | 56 |
| 2067 | 58 | 65 | 56 | 52 | 62 | 59 | 55 | 53 | 57 | 51 | 68 | 38 | 48 | 51 | 45 | 50 | 56 |
| 2068 | 58 | 65 | 56 | 52 | 62 | 59 | 55 | 53 | 57 | 51 | 68 | 38 | 48 | 51 | 45 | 50 | 56 |
| 2069 | 58 | 65 | 56 | 52 | 62 | 59 | 55 | 53 | 57 | 51 | 68 | 38 | 48 | 51 | 45 | 50 | 56 |
| 2070 | 58 | 65 | 56 | 52 | 62 | 59 | 55 | 53 | 57 | 51 | 68 | 38 | 48 | 51 | 45 | 50 | 56 |
| 2071 | 58 | 65 | 56 | 52 | 62 | 59 | 55 | 53 | 57 | 51 | 68 | 38 | 48 | 51 | 45 | 50 | 56 |
| 2072 | 58 | 65 | 56 | 52 | 62 | 59 | 55 | 53 | 57 | 51 | 68 | 38 | 48 | 51 | 45 | 50 | 56 |
| 2073 | 58 | 65 | 56 | 52 | 62 | 59 | 55 | 53 | 57 | 51 | 68 | 38 | 48 | 51 | 45 | 50 | 56 |
| 2074 | 58 | 65 | 56 | 52 | 62 | 59 | 55 | 53 | 57 | 51 | 68 | 38 | 48 | 51 | 45 | 50 | 56 |
| 2075 | 58 | 65 | 56 | 52 | 62 | 59 | 55 | 53 | 57 | 51 | 68 | 38 | 48 | 5 | | | |

33. YLI VUODEN TYÖTTÖMÄNÄ OLLLEIDEN TYÖHAKKIJOIDEN OSUUS KAIKISTA TYÖTTÖMISTÄ, ELINKKEINO-, LIKENNE- JA YMPÄRISTÖKESKUSALUEITTAIN
JOBSEEKERS UNEMPLOYED OVER A YEAR, PROPORTION OF ALL UNEMPLOYED, BY ADMINISTRATIVE DISTRICT

| Vuosi ja neljännes Year and quarter | Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskussalue - Administrative district | | | | | | | | | | | | | | Ulkomaat Foreign | | | |
|--|---|--------------------|------------------------------------|------------------------|--------------|------------------------|----------------------------------|--------------------------|------------------------------|--------------------|--------------------------|--------------------------------|------------------------|------------------------------|---------------------|------------------|----------------|---------------------|
| | Koko maa Whole country | Uusimaa Uusimaa | Varsinais-Suomi Varsinais-Suomi | Satakunta Satakunta | Häme Häme | Pirkanmaa Pirkanmaa | Kaakkois-Suomi Kaakkois-Suomi | Etelä-Savo Etelä-Savo | Pohjois-Savo Pohjois-Savo | Karjala Karjala | Keskisuomi Keskisuomi | Etä-Pohjanmaa Etä-Pohjanmaa | Pohjanmaa Pohjanmaa | P.-Pohjanmaa P.-Pohjanmaa | | Kainuu Kainuu | Lappi Lappi | Ahvenanmaa Åland |
| | Prosenttia - Per cent | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1991 I | 2 | 10 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | |
| 1992 I | 18 | 19 | 18 | 10 | 20 | 19 | 18 | 17 | 14 | 11 | 19 | 16 | 17 | 14 | 4 | 12 | 4 | |
| 1993 I | 13 | 27 | 27 | 28 | 32 | 27 | 28 | 26 | 21 | 17 | 30 | 26 | 27 | 22 | 14 | 16 | 11 | |
| 1994 I | 30 | 35 | 29 | 32 | 35 | 30 | 32 | 30 | 24 | 24 | 34 | 28 | 29 | 25 | 16 | 20 | 20 | |
| 1995 I | 30 | 35 | 28 | 31 | 35 | 31 | 30 | 30 | 27 | 26 | 33 | 25 | 29 | 26 | 20 | 23 | 23 | |
| 1996 I | 30 | 35 | 28 | 31 | 37 | 31 | 30 | 29 | 27 | 28 | 33 | 21 | 30 | 26 | 23 | 27 | 27 | |
| 1997 I | 30 | 35 | 29 | 31 | 37 | 31 | 30 | 29 | 26 | 28 | 33 | 20 | 30 | 26 | 22 | 26 | 26 | |
| 1998 I | 28 | 31 | 28 | 29 | 33 | 27 | 28 | 26 | 22 | 26 | 31 | 19 | 26 | 23 | 20 | 25 | 25 | |
| 2000 I | 28 | 31 | 28 | 29 | 33 | 27 | 28 | 26 | 22 | 26 | 31 | 19 | 26 | 23 | 20 | 25 | 25 | |
| 2001 I | 27 | 30 | 26 | 28 | 34 | 29 | 28 | 27 | 23 | 26 | 30 | 18 | 26 | 23 | 22 | 24 | 24 | |
| 2002 I | 26 | 26 | 26 | 28 | 34 | 29 | 28 | 26 | 23 | 26 | 28 | 18 | 26 | 23 | 22 | 20 | 20 | |
| 2003 I | 25 | 28 | 23 | 26 | 30 | 26 | 27 | 23 | 20 | 25 | 27 | 17 | 23 | 22 | 20 | 20 | 20 | |
| 2004 I | 25 | 29 | 23 | 26 | 31 | 27 | 27 | 23 | 21 | 26 | 27 | 18 | 23 | 22 | 19 | 18 | 18 | |
| 2005 I | 26 | 30 | 26 | 28 | 30 | 28 | 28 | 23 | 21 | 27 | 27 | 18 | 24 | 23 | 20 | 19 | 19 | |
| 2006 ² I | 26 | 29 | 25 | 28 | 28 | 28 | 28 | 24 | 21 | 26 | 28 | 19 | 25 | 22 | 21 | 21 | 21 | — |
| 2007 I | 26 | 29 | 22 | 28 | 27 | 26 | 26 | 24 | 20 | 23 | 26 | 18 | 23 | 19 | 20 | 18 | 20 | 29 |
| 2008 I | 21 | 23 | 19 | 25 | 24 | 23 | 24 | 21 | 19 | 21 | 24 | 16 | 19 | 18 | 17 | 15 | 15 | 28 |
| 2009 I | 16 | 15 | 14 | 18 | 18 | 17 | 17 | 16 | 15 | 17 | 19 | 12 | 12 | 15 | 13 | 12 | 12 | 18 |
| 2010 I | 20 | 20 | 20 | 20 | 23 | 24 | 21 | 20 | 21 | 19 | 23 | 17 | 16 | 19 | 15 | 15 | 15 | 20 |
| 2011 I | 23 | 23 | 24 | 24 | 27 | 27 | 26 | 24 | 24 | 22 | 27 | 17 | 20 | 20 | 17 | 18 | 11 | 11 |
| 2012 I | 24 | 24 | 24 | 27 | 26 | 27 | 26 | 24 | 26 | 24 | 28 | 17 | 21 | 21 | 19 | 20 | 10 | 19 |
| 2013 ³ I | 25 | 24 | 23 | 27 | 32 | 32 | 26 | 25 | 26 | 27 | 28 | 17 | 21 | 22 | 20 | 22 | 11 | 14 |
| 2014 I | 28 | 29 | 26 | 30 | 32 | 32 | 27 | 26 | 27 | 26 | 31 | 18 | 22 | 24 | 23 | 27 | 11 | 19 |
| 2015 I | 31 | 36 | 30 | 33 | 31 | 31 | 31 | 29 | 27 | 28 | 34 | 19 | 24 | 26 | 27 | 27 | 13 | 26 |
| 2016 I | 35 | 41 | 34 | 31 | 37 | 37 | 34 | 33 | 32 | 32 | 39 | 21 | 27 | 31 | 30 | 30 | 14 | 33 |
| 2011 II | 23 | 23 | 23 | 22 | 26 | 27 | 23 | 21 | 22 | 20 | 25 | 16 | 19 | 20 | 15 | 17 | 12 | 21 |
| 2012 II | 24 | 24 | 23 | 25 | 28 | 26 | 25 | 23 | 24 | 22 | 26 | 18 | 20 | 21 | 17 | 18 | 13 | 21 |
| 2013 II | 24 | 23 | 24 | 25 | 27 | 25 | 25 | 23 | 25 | 23 | 28 | 17 | 21 | 21 | 18 | 18 | 11 | 20 |
| 2014 II | 23 | 23 | 23 | 26 | 26 | 26 | 26 | 26 | 26 | 26 | 27 | 17 | 21 | 21 | 18 | 19 | 10 | 14 |
| 2015 II | 25 | 24 | 25 | 29 | 27 | 28 | 27 | 25 | 27 | 24 | 28 | 19 | 21 | 22 | 19 | 20 | 10 | 21 |
| 2016 II | 24 | 24 | 23 | 27 | 26 | 26 | 26 | 24 | 26 | 26 | 27 | 17 | 21 | 22 | 20 | 21 | 11 | 20 |
| 2017 II | 24 | 24 | 22 | 24 | 29 | 29 | 29 | 23 | 24 | 25 | 26 | 16 | 20 | 21 | 18 | 20 | 9 | 16 |
| 2018 II | 23 | 23 | 21 | 25 | 24 | 29 | 25 | 23 | 24 | 25 | 26 | 16 | 18 | 21 | 18 | 21 | 9 | 16 |
| 2019 II | 25 | 23 | 23 | 27 | 27 | 33 | 27 | 25 | 26 | 27 | 28 | 18 | 21 | 23 | 21 | 22 | 12 | 16 |
| 2020 II | 26 | 26 | 24 | 27 | 27 | 33 | 27 | 26 | 26 | 27 | 29 | 18 | 21 | 23 | 21 | 22 | 12 | 11 |
| 2021 II | 26 | 26 | 25 | 27 | 28 | 34 | 26 | 26 | 26 | 27 | 28 | 17 | 22 | 23 | 21 | 23 | 10 | 13 |
| 2022 II | 27 | 28 | 25 | 27 | 29 | 34 | 25 | 25 | 26 | 27 | 29 | 16 | 22 | 23 | 21 | 25 | 10 | 15 |
| 2023 II | 28 | 29 | 26 | 28 | 30 | 33 | 27 | 27 | 27 | 27 | 31 | 19 | 23 | 24 | 23 | 26 | 10 | 18 |
| 2024 II | 28 | 29 | 26 | 28 | 31 | 32 | 28 | 26 | 28 | 26 | 32 | 19 | 23 | 25 | 25 | 28 | 12 | 23 |
| 2025 II | 28 | 31 | 29 | 28 | 31 | 29 | 28 | 26 | 26 | 25 | 33 | 17 | 22 | 25 | 25 | 28 | 12 | 23 |
| 2026 II | 29 | 33 | 28 | 31 | 31 | 29 | 29 | 26 | 26 | 25 | 33 | 17 | 22 | 26 | 25 | 27 | 12 | 23 |
| 2027 II | 31 | 35 | 31 | 30 | 33 | 30 | 31 | 29 | 28 | 27 | 34 | 20 | 24 | 26 | 26 | 26 | 14 | 25 |
| 2028 II | 35 | 39 | 31 | 31 | 34 | 33 | 31 | 30 | 28 | 29 | 36 | 19 | 25 | 27 | 28 | 26 | 12 | 25 |
| 2029 II | 35 | 39 | 31 | 34 | 34 | 33 | 31 | 30 | 28 | 29 | 36 | 19 | 25 | 27 | 28 | 26 | 12 | 25 |
| 2030 II | 35 | 39 | 31 | 34 | 34 | 33 | 31 | 30 | 28 | 29 | 36 | 19 | 25 | 27 | 28 | 26 | 12 | 25 |
| 2031 II | 35 | 39 | 31 | 34 | 34 | 33 | 31 | 30 | 28 | 29 | 36 | 19 | 25 | 27 | 28 | 26 | 12 | 25 |
| 2032 II | 35 | 39 | 31 | 34 | 34 | 33 | 31 | 30 | 28 | 29 | 36 | 19 | 25 | 27 | 28 | 26 | 12 | 25 |
| 2033 II | 35 | 39 | 31 | 34 | 34 | 33 | 31 | 30 | 28 | 29 | 36 | 19 | 25 | 27 | 28 | 26 | 12 | 25 |
| 2034 II | 35 | 39 | 31 | 34 | 34 | 33 | 31 | 30 | 28 | 29 | 36 | 19 | 25 | 27 | 28 | 26 | 12 | 25 |
| 2035 II | 35 | 39 | 31 | 34 | 34 | 33 | 31 | 30 | 28 | 29 | 36 | 19 | 25 | 27 | 28 | 26 | 12 | 25 |
| 2036 II | 35 | 39 | 31 | 34 | 34 | 33 | 31 | 30 | 28 | 29 | 36 | 19 | 25 | 27 | 28 | 26 | 12 | 25 |
| 2037 II | 35 | 39 | 31 | 34 | 34 | 33 | 31 | 30 | 28 | 29 | 36 | 19 | 25 | 27 | 28 | 26 | 12 | 25 |
| 2038 II | 35 | 39 | 31 | 34 | 34 | 33 | 31 | 30 | 28 | 29 | 36 | 19 | 25 | 27 | 28 | 26 | 12 | 25 |
| 2039 II | 35 | 39 | 31 | 34 | 34 | 33 | 31 | 30 | 28 | 29 | 36 | 19 | 25 | 27 | 28 | 26 | 12 | 25 |
| 2040 II | 35 | 39 | 31 | 34 | 34 | 33 | 31 | 30 | 28 | 29 | 36 | 19 | 25 | 27 | 28 | 26 | 12 | 25 |
| 2041 II | 35 | 39 | 31 | 34 | 34 | 33 | 31 | 30 | 28 | 29 | 36 | 19 | 25 | 27 | 28 | 26 | 12 | 25 |
| 2042 II | 35 | 39 | 31 | 34 | 34 | 33 | 31 | 30 | 28 | 29 | 36 | 19 | 25 | 27 | 28 | 26 | 12 | 25 |
| 2043 II | 35 | 39 | 31 | 34 | 34 | 33 | 31 | 30 | 28 | 29 | 36 | 19 | 25 | 27 | 28 | 26 | 12 | 25 |
| 2044 II | 35 | 39 | 31 | 34 | 34 | 33 | 31 | 30 | 28 | 29 | 36 | 19 | 25 | 27 | 28 | 26 | 12 | 25 |
| 2045 II | 35 | 39 | 31 | 34 | 34 | 33 | 31 | 30 | 28 | 29 | 36 | 19 | 25 | 27 | 28 | 26 | 12 | 25 |
| 2046 II | 35 | 39 | 31 | 34 | 34 | 33 | 31 | 30 | 28 | 29 | 36 | 19 | 25 | 27 | 28 | 26 | 12 | 25 |
| 2047 II | 35 | 39 | 31 | 34 | 34 | 33 | 31 | 30 | 28 | 29 | 36 | 19 | 25 | 27 | 28 | 26 | 12 | 25 |
| 2048 II | 35 | 39 | 31 | 34 | 34 | 33 | 31 | 30 | 28 | 29 | 36 | 19 | 25 | 27 | 28 | 26 | 12 | 25 |
| 2049 II | 35 | 39 | 31 | 34 | 34 | 33 | 31 | 30 | 28 | 29 | 36 | 19 | 25 | 27 | 28 | 26 | 12 | 25 |
| 2050 II | 35 | 39 | 31 | 34 | 34 | 33 | 31 | 30 | 28 | 29 | 36 | 19 | 25 | 27 | 28 | 26 | 12 | 25 |

1. Katso alaviite taulukkoon 26. - See note to table 26.

2. Katso alaviite taulukkoon 29. - See note to table 29.

3. Katso alaviite 2 taulukkoon 13. - See note 2 to table 13.

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto. - Source: The Ministry of Economic Affairs and Employment, Employment Service Statistics

Taulukoiden selityksiä

Käytetyt symbolit:

0,0 Suure pienempi kuin puolet käytetystä yksiköstä

. Tieto on epälooginen esitettäväksi

.. Tietoa ei ole saatu, se on liian epävarma esitettäväksi tai se on salassapitosäännön alainen

- Ei yhtään havaintoa

* Ennakkotieto

1. Yleistä

Taulukoiden luvut ovat useimmissa tapauksissa alkuperäisen tilaston kuukausiluvuista laskettuja neljännesvuosi- ja vuosikeski-arvoja. Työ- ja elinkeinoministeriön laatimien tilastojen alkuperäiset kuukausiluvut julkaistaan Työllisyyskatsauksessa, joka ilmestyy kuukausittain.

Pyöristysten vuoksi taulukoissa esiintyvien prosenttilukujen summan ei tarvitse aina olla = 100.

2. Tilastokeskuksen työvoima-tutkimuksen käsitteet

Työikäiseen väestöön luetaan maassa asuva 15-74-vuotias väestö.

Työvoima on työllisten ja työttömien summa.

Työlliseksi luokitellaan henkilö, joka on tutkimusviikolla tehnyt ansiotyötä jonkin verran (vähintään tunnin) palkkaa tai luontais-etua vastaan tai voittoa saadakseen tai oli työpaikastaan tilapäisesti poissa. Työllinen voi olla palkansaaja, yrittäjä tai perheenjäsenen yrityksessä palkatta avustava.

Työttömäksi luokitellaan henkilö, joka on tutkimusviikolla työtä vailla, on etsinyt työtä aktiivisesti viimeisen neljän viikon aikana ja voisi vastaanottaa työtä kahden viikon kuluessa tai odottaa sovitun työn alkamista kahden viikon kuluessa. Myös opiskelija, työpaikastaan toistaiseksi lomautettu ja työttömyyseläkkeellä oleva voi olla työtön, mikäli edellä mainitut aktiivisen työnhaun ja työn vastaanottamisen kriteerit täyttyvät.

Työvoimaosuus on työvoimaan kuuluvien prosenttiosuus työikäisestä väestöstä.

Työllisyysaste on työllisten osuus 15-64-vuotiaasta väestöstä.

Työttömyysaste on työttömien prosentti-osuus työvoimasta.

3. TIETOJEN LÄHTEET JA LUONNE

Taulukot 1-12, 26-28, 30: Työvoimatutkimus, laatija Tilastokeskus. Työvoimatutkimus perustuu 15-74-vuotiaasta väestöstä poimittuun otokseen. Otokoko on neljännesvuoden 36 000 henkilöä. Otoks on jaettu kolmeen 12 000 henkilön kuukausi-otokseen. Tiedot kerätään kuukausittain pääasiassa puhelimitse haastattelemalla. Vuoden 2000 alussa tietojen keräämisessä siirryttiin jatkuvaan tutkimus-viikkoon. Aikaisemmin kuukausitiedot kerättiin yhdeltä viikolta, joka oli kuukauden 15. päivän sisältävä viikko. Otoksesta saatavat tiedot suurennetaan vastaamaan perusjoukkoa eli 15-74-vuotiaasta väestöstä.

Työvoimatutkimuksen tuloksiin liittyy otoksen satunnaisvaihtelusta johtuva virhe. Lukuihin voi sisältyä muitakin virheitä, mm. kados-ta johtuvia. Mitä yksityiskohtaisempi tietojen luokitus on, sitä epävarmemmat tiedot ovat.

Taulukot 13-16, 18, 29, 31-33: Työnvälitystilaston tilannekatsaus, laatija työ- ja elinkeinoministeriö. Työttömien työn-hakijoiden ja avoimien työpaikkojen tilasto kerätään työnvälitystoiminnan yhteydessä: vuoteen 1980 asti kunkin kuukauden puolivälissä sekä vuodesta 1981 alkaen kuukauden viimeisen työpäivän mukaan.

Avoimella työpaikalla tarkoitetaan työnvälitykselle ilmoitettua työpaikkaa, joka laskentapäivänä on ollut avoinna työ- ja elinkeinotoimistossa. Kaikkia avoimia työpaikkoja ei ilmoiteta työnvälitykselle. Arviolta noin 40-50 % niistä tulee työnvälityksen tietoon.

Työttömäksi työnhakijaksi luetaan ne laskentapäivänä työnhakijoina olevat, jotka eivät ole työsuhteessa eivätkä työllisty päätoimisesti yritystoiminnassa tai omassa työssään ja joka ei

ole päätoiminen opiskelija. Työnhakijoina olevat kokoaikaisesti lomautetut lasketaan mukaan työttömien työnhakijoiden kokonaismäärään.

Vuodesta 1980 alkaen työttömyyseläkkeen saajia ei ole laskettu mukaan työttömiin työnhakijoihin. Tarkemmin työnvälitystilasto peittää ne työttömät, jotka ovat työttömyys-turvan piirissä. Muista työttömistä osa saattaa jättää ilmoittautumatta työnvälitykseen.

Taulukko 17: Päättäneiden työttömyys-jaksojen keskimääräinen kesto. Saadaan työnvälitystilaston vuositilastosta, laatija työ- ja elinkeinoministeriö. Taulukon luvut kuvaavat koko vuoden aikana päättäneiden työttömyysjaksojen keskimääräistä kestoja, jossa on mukana paljon lyhytaikaisia työttömyysjaksoja. Käsite eroaa kuukauden lopussa työttömänä olleiden päättymättömien työttömyysjaksojen kestosta (taulukot 16 ja 32), joka on keskimäärin pidempi, koska siinä painottuvat pidempiaikaiset työttömyysjaksot.

Taulukot 19 ja 20: Työnvälitystoiminta. Saadaan työnvälitystilaston kuukausikerto-mustauluista, jotka kuvaavat toimintaa koko kuukauden ajalta.

Taulukko 21: Aktivointiasteeseen laskettavissa palveluissa olevat, tilaston laatija työ- ja elinkeinoministeriö. Taulukon luvut kuvaavat palveluissa olevia keskimäärin kuukauden lopussa. Eri palveluiden sisällöt saattavat vuosittain muuttua.

Taulukko 22: Työvoimakoulutuksen tiedot saadaan työvoimakoulutuksen kuukausi-tilastosta, laatija työ- ja elinkeinoministeriö. Taulukon luvut kuvaavat keskiarvoja kuukauden aikana, paitsi viimeisen sarakkeen tieto työvoimakoulutuksessa olevat, joka kuvaa koulutuksessa olevien määrää keskimäärin kuukauden lopussa olevana laskentapäivänä.

Taulukko 23: Työttömyysturva. Työttömyyden aikaisen toimeentulon turvaamiseksi on kaksi eri järjestelmää: Kelan hoitama perusturva (peruspäiväraha ja työmarkkina-tuki) ja vakuutusmuotoinen ansioturva. Ansio-sidonnaista päivärahaa saa lain vaatimukset täyttävä työtön kassan jäsen. Jos työtön ei ole oikeutettu

ansioturvaan, hän voi saada valtion maksamaa perusturvaa. Saadakseen työttö-myyspäivärahaa työttömän tulee olla työn-hakijana työ- ja elinkeinotoimistossa. Työmarkkinatuki on tarveharkintainen, mutta sen maksamiselle ei ole enimmäisaikaa.

Perus- ja ansiopäivärahaa maksetaan kerral-laan enintään 500 työttömyyspäivältä. Vuosina 1950-1954 syntyneelle, joka on täyttänyt 59 vuotta tai vuonna 1955 tai sen jälkeen syntyneelle, joka on täyttänyt 60 vuotta ennen enimmäisajan umpeutumista ja on ollut työssä vähintään 5 vuotta edellisen 20 vuoden aikana, maksetaan päivärahaa kunnes hän täyttää 65 vuotta.

Yli 60-vuotias ennen vuotta 1950 syntynyt, laissa tarkemmin määritelty pitkään työttö-myysturvaa saanut työtön työnhakija on oikeutettu työttömyyseläkkeeseen. Työttömyys-eläkkeen saamisaikana tulee saajan olla työnhakijana työ- ja elinkeinotoimistossa.

Taulukko 24: Muuttoliiketilasto. Lähde: Tilastokeskus, väestötilasto.

Taulukko 25: Työttömyysasteet eri maissa. Lähde: OECD, Main Economic Indicators.

4. LUOKITUKSET

Ammattiluokitus. Työ- ja elinkeinoministeriön työvälistilastossa käytetään ammattitehtäin laadittavissa tilastoissa luokitusta, joka perustuu taitotasopohjaiseen ISCO-luokitukseen (International Standard Classification of Occupations). Ammattiluokitus, Työ- ja elinkeinoministeriö, 2014.

Toimialaluokitus. Toimialaluokituksessa Suomessa käytetään kansainvälisesti sovitua luokitusta (Nomenclature Générale des Activités Economiques dans les Communautés Européennes, NACE). Vuodesta 2005 lähtien Toimialaluokitus TOL 2008, Tilastokeskus.

Vuoteen 2009 asti Ahvenanmaa kuului Varsinais-Suomen työ- ja elinkeinokeskukseen alueeseen. Vuoden 2010 alusta lähtien Ahvenanmaa tilastoidaan erikseen alue-hallintouudistuksen vuoksi.

Työvälistilaston alueelliset tiedot esitetään vuodesta 2006 lähtien kuntapohjaisina entisen toimistopohjaisuuden sijasta. Kuntapohjaisissa tiedoissa alueen tiedot lasketaan siihen kuuluvien kuntien summaksi. Kunnan tiedot perustuvat esim. työnhakijana olevan henkilön asuin-kuntaan ja työnantajan ilmoittaman työpaikan sijaintikuntaan. Aikaisemmin käytetyt toimistopohjaiset tiedot perustuvat henkilön ja työnantajan asiointitoimistoon.

Explanatory notes

Symbols used:

0,0 Magnitude less than half of unit employed

. Category not applicable

.. Data not available or too uncertain for presentation, or subject to secrecy

- Magnitude nil

* Preliminary data

1. General

Most of the figures in the tables are quarterly and annual averages computed from monthly data of original series. The Ministry of Economic Affairs and Employment's original monthly figures appear in Employment Bulletin. The sum percentage in a table does not always equal 100 because the figures are rounded.

2. Definitions of the labour force survey of statistics finland

Working-age population, all persons aged 15 to 74 resident in Finland.

Labour force, the sum of employed and unemployed persons.

Employed persons, all persons who during the survey week did some work (for at least an hour) for a pay or fringe benefit or to gain profit or were temporarily absent from work. The employed may be employee, self-employed person or unpaid family worker.

Unemployed persons, all persons who for the whole survey week were without work, had been seeking a job actively in the past four weeks for pay or profit, and could accept a job within two weeks or have arranged to start a work within two weeks but not yet begun it. A student, a temporarily laid-off person and a unemployment pensioner are also considered unemployed if person meets the above mentioned job seeking and job acceptance criteria.

Labour force participation rate, the ratio of all persons in the labour force to the total population of working age.

Employment rate, the ratio of the employed to the population aged 15 to 64.

Unemployment rate, the ratio of the unemployed to all persons in the labour force.

3. SOURCES AND NATURE OF THE STATISTICS

Tables 1-12, 26-28, 30: Labour Force Survey compiled by Statistics Finland, basing on a sample of the population aged 15 to 74. The sample numbers 36,000 per quarter and is divided into three monthly samples of 12,000. Data are gathered mainly by telephone interviews. Since January 2000, data have been collected for every week of the month, whereas previously they were only collected for the week containing 15th day of the month. The figures obtained are increased to correspond to the base group (the population aged 15 to 74).

The results of the Labour Force Survey are subject to an error due to the randomness of the samples. The figures sometimes contain other errors due to non-response, etc. The more detailed a classification is, the greater is the risk of error.

Tables 13-16, 18, 29, 31-33. Employment Service Statistics of the Ministry of Economic Affairs and Employment. Statistics on vacancies and unemployed jobseekers were compiled at the middle of each month upto 1980, and have been compiled at the end of each month (last working day) since 1981.

Vacancies refer to vacancies reported to Employment and Economic Development Offices, which had not yet been filled on the reference dates. It is estimated that only 40 % to 50 % of all vacancies in Finland are notified to employment services.

Unemployed jobseekers comprises all job-seekers who does not have an employment relationship, does not work full-time as an entrepreneur or self-employed worker and is not a full-time student. Jobseekers are also considered unemployed if they are fully laid off.

Since 1980 unemployment pensioners have been counted as jobseekers, but not as unemployed persons. The Employment Service Statistics relate to persons receiving unemployment compensation, for which they have to register with unemployment services. Some unemployed persons not receiving such benefits do not register with employment services.

Table 17. Average duration of completed spells of unemployment. Taken from the annual Employment Service Statistics of the Ministry of Economic Affairs and Employment. The figures in the table denote average durations of completed spells for the entire year. This differs from duration of unemployment up to the reference date in tables 16 and 32, which is longer. That is because the figures in tables 16 and 32 seldom include short spells (which are contained in the average duration of completed spells), so they are weighted by long spells.

Tables 19 and 20. Employment services proper. Taken from tables in the Employment Service Statistics, which depict activity during entire months.

Table 21. Number of persons participating services included in the activation rate, compiled by the Ministry of Economic Affairs and Employment. Average figures at the end of each month. The types of services vary in time.

Table 22. Data on labour market training, taken from monthly labour market training statistics, compiled by the Ministry of Economic Affairs and Employment. The figures in the table denote averages for whole months, except for the last column, on labour market training, which gives average numbers of trainees on course on the reference date at the end of the months.

Table 23. Unemployment security. State compensations (basic unemployment allowance and labour market support) are the basic modes of security and earnings-related unemployment allowance is a form of unemployment insurance that is limited to members of an unemployment fund. Unemployed persons not entitled to them can obtain state compensation. For both types of benefit the applicant must be registered at an Employment and Economic Development Office. Labour market support is means-tested but it has not a maximum payment period.

A basic and an earnings-related unemployment allowance can be paid for a maximum period of 500 working days. Persons born in 1950-1954 and are over 59 or born 1955 or thereafter and are over 60 before maximum period has accrued and has been in employment at least 5 years during past 20 years can be paid an allowance until they are 65.

A long-term unemployed person born prior year 1950 and over 60 years old can receive an unemployment pension under terms laid down by law. While in receipt of such a pension, person must remain a jobseeker at an Employment and Economic Development Office.

Table 24. Statistics on migration. Source: Statistics Finland, Population Statistics.

Table 25. Unemployment rates in some countries. Source: OECD, Main Economic Indicators.

4. CLASSIFICATIONS

Occupational classification. The classification used in Ministry of Economic Affairs and Employment's Employment Service Statistics is based on the International Standard Classification of Occupations (ISCO). Occupational Classification, Ministry of Economic Affairs and Employment, 2014.

Industrial classification. NACE (Nomenclature Générale des Activités Economiques dans les Communautés Européennes) is used in Finland. From 2005 Standard Industrial Classification TOL 2008, Statistics Finland.

Until 2009 Ahvenanmaa (Åland) included into Varsinais-Suomi administrative district. From 2010 Ahvenanmaa (Åland) will be presented separately based on the revision of the administrative districts.

From 2006, regional data of Employment Service Statistics will be presented for each local authority rather than for each office, as used to be the case. In the data for the local authorities, information for the region in question will be jointly assembled for all municipalities included within the region. Data for a local authority will be based, for example, on the jobseeker's municipality of residence and the municipality in which the workplace is located as notified by the employer. The previously used data, which is office-based, rely on data supplied by the person's and employer's customer service agency.

Työpoliittinen aikakauskirja

Työpoliittisen Aikakauskirjan tarkoituksena on edistää työpolitiikkaan liittyvää tutkimukseen ja asiantuntijuuteen perustuvaa keskustelua sekä tukea työ- ja elinkeinoministeriön strategiatyötä.

Ohjeita kirjoittajille

Työpoliittinen aikakauskirja julkaisee kirjoituksia kolmessa osastossa: artikkeleita, katsauksia ja keskustelua sekä uutta työ- ja yrittäjyystutkimuksen alalta.

Artikkeleita-osastossa julkaistaan tieteellisen artikkelin tyyppisiä, aiemmin julkaisemattomia esityksiä. Lähdeviitteet on mainittava. Alaviitteitä olisi kuitenkin vältettävä, viitteiden tulisi olla tekstissä. Artikkeleista tulisi toimittaa 1/2 liuskan pituinen englanninkielinen tiivistelmä. Lisäksi kirjoittajia pyydetään toimitamaan ammatti- ja koulutusnimikkeensä, sekä suomeksi että englanniksi. Työnantaja on myös mainittava. Ellei työnantajaa ole, ilmoita kotipaikkakuntasi.

Katsauksia ja keskusteluja-osastossa julkaitaan muita työpolitiikkaan liittyviä artikkeleita sekä kirjallisuusarvioita. Lähdeviitteiden käyttöä ei edellytetä.

Uutta työ- ja yrittäjyystutkimuksen alalta-osastossa julkaistaan tutkimusten tiivistelmiä.

Artikkeleiden ohjepituus on enintään 15 liuskaa 11/2 rivivälillä sekä katsauksia ja keskustelua-kirjoitusten 6 liuskaa.

Lähteet toimitetaan seuraavien esimerkkien mukaisesti:

Andreassen, T., Drange, I., Thune, T. ja Monkerud L. (2007) På vej mot integrert velferdsforvaltning? AFI-rapport 4. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.

Valtakari Mikko, Hannele Syrjä ja Pertti Kiuru (2008). Julkisen työvoimapalvelun palvelurakenteen uudistamisen vaikuttavuus. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys. 19/2008. Helsinki.

Schmid, G. (2002b), Transitional Labour Markets and the European Social Model: Towards a New Employment Pact, teoksessa: G. Schmid ja B. Gazier (toim.): The Dynamics of Full Employment. Social Integration through Transitional Labour Markets, Cheltenham, UK: Edward Elgar, 393–435.

Artikkelit on toimitettava sähköpostitse (heikki.raisanen@tem.fi tai sirpa.kukkala@tem.fi). Excel- ja Word-kaaviot on toimitettava erillisinä alkuperäistiedostoina. **Kaavioissa ei saa käyttää värejä.**

Kirjoittajan tulee ilmoittaa myös yhteystietonsa (nimi, osoite, puhelin, e-mail). Toimitus voi pyytää asiantuntijalausuntoja julkaistavaksi tarjotuista artikkeleista. Toimitus pidättää itsellään oikeuden lyhentää ja muokata artikkeleita julkaisua varten. Julkaistuista kirjoituksista maksetaan palkkio ministeriön ulkopuolisille kirjoittajille.

Vuoden 2017 viimeisen numeron 4/2017 aineistopäivä on 6.11.2017.

Suomi Finland **100**

Painettu
ISSN 0787-510X
ISBN 978-952-327-275-0
Verkkojulkaisu
ISSN 1797-5085
ISBN 978-952-327-276-7

Paino: Lönnberg Print & Promo, Helsinki 2017

